

СУДЕБНАЯ КОЛЛЕГИЯ ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ ВЕРХОВНОГО СУДА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**СПРАВКА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИЗУЧЕНИЯ ПРАКТИКИ РАЗРЕШЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ПРИМЕНЕНИЕМ ПОЛОЖЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУД ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ И У СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, ОТНЕСЕННЫХ К МИКРОПРЕДПРИЯТИЯМ, А ТАКЖЕ ТРУД НАДОМНИКОВ**

Верховным Судом Чувашской Республики во исполнение запроса Верховного Суда Российской Федерации № 7-ВС-9981/17 от 29 декабря 2017 года согласно прилагаемой к запросу программе проведено изучение практики разрешения судами республики дел по спорам, связанным с применением положений законодательства, регулирующего труд лиц, работающих у работодателей – физических лиц и у субъектов малого предпринимательства, отнесенных в микропредприятия, а также труд надомников.

Особенности труда работников, занятых у работодателей – физических лиц, устанавливаются главой 48 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Главой 48.1 ТК РФ определяются особенности труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства (включая работодателей – индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законом отнесены к микропредприятиям.

Труд надомников регулируется главой 49 ТК РФ.

Статьей 351.4 ТК РФ определяются особенности расторжения трудового договора с помощником и работником нотариуса.

Изучению подлежали указанные дела, рассмотренные судами республики в 2015 – 2017 годах с применением названных положений ТК РФ.

1. Процессуальные вопросы

1.1. Районными судами республики за период 2015 – 2017 годов рассматривались следующие дела изучаемой категории:

– споры, связанные с реализацией трудовых прав работников, занятых у работодателей – физических лиц, зарегистрированных в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (далее – индивидуальные предприниматели);

– споры, связанные с реализацией трудовых прав работников, занятых у субъектов малого предпринимательства, отнесенных к микропредприятиям (далее – микропредприятия).

За изучаемый период судами республики не рассматривались:

– споры, связанные с реализацией трудовых прав работников, занятых у частных нотариусов, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, и иных лиц, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

– споры, связанные с работой у физических лиц, осуществляющих в нарушение требований федеральных законов деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования;

– споры с участием физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями и вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства;

– споры, связанные с трудом надомников;

– споры, связанные с трудом самозанятых лиц.

1.2. В суд по данной категории дел, как правило, обращались непосредственно работники – физические лица, или в защиту их интересов прокуроры, и ими предъявлялись следующие требования:

- о взыскании компенсации за неиспользуемый отпуск и компенсации морального вреда;
- о взыскании невыплаченного выходного пособия при увольнении;
- о взыскании заработной платы;
- об установлении факта несчастного случая на производстве;
- об установлении факта трудовых отношений и взыскании заработной платы;
- о возложении обязанности внести сведения о работе в трудовую книжку;
- о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы;
- об изменении формулировки и даты увольнения;
- о признании незаконным бездействия работодателя по непредоставлению документов, связанных с трудовой деятельностью работника, возложении обязанности выдать запрашиваемые документы, связанные с работой;
- о признании результатов инвентаризации недействительными;
- о возложении обязанности перечислить страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации.

При этом основную массу дел составляют споры по требованиям о взыскании заработной платы, о признании увольнения незаконным, а также об установлении факта трудовых отношений.

По одному делу в суд с требованием об установлении факта трудовых отношений, признании получения травм, повлекших смерть, при исполнении трудовых обязанностей, о возложении обязанности провести расследование по факту несчастного случая со смертельным исходом обратились родственники погибшего работника (дело № 2–214/2017, Канашский районный суд г. Чебоксары).

Ответчиками по изучаемым делам выступают индивидуальные предприниматели и юридические лица, созданные в организационно–правовой форме общества с ограниченной ответственностью.

В практике судов республики за 2015 – 2017 годы имеются случаи рассмотрения трудовых споров изучаемой категории по искам работодателей – индивидуальных предпринимателей и микропредприятий к работникам о взыскании с работника материального ущерба, причиненного в результате исполнения трудовых обязанностей.

2. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – физических лиц, и лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям

2.1. По трудовым спорам, рассмотренным судами республики в 2015 – 2017 годах, на стороне работодателей выступали физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Иные физические лица на стороне работодателей по изучаемым делам не выступали.

Дела по спорам о том, в каких именно случаях физические лица вправе являться работодателями, судами республики не разрешались.

Согласно ч. 5 ст. 20 ТК РФ работодателями – физическими лицами признаются:

– физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;

– частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты;

– иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее – работодатели – индивидуальные предприниматели);

– физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Дела по спорам, связанным с вступлением в трудовые отношения лиц, которые осуществляют профессиональную деятельность, подлежащую регистрации и (или) лицензированию в соответствии с федеральными законами, судами республики за рассматриваемый период не разрешались.

Согласно ч. 4 ст. 1.1 Закона Российской Федерации от 11 марта 1992 года № 2487–1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации" частный детектив – гражданин Российской Федерации, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя, получивший в установленном настоящим Законом порядке лицензию на осуществление частной детективной (сыскной) деятельности и оказывающий услуги, предусмотренные ч. 2. ст. 3 названного Закона. При этом Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 года № 2487–1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации" каких-либо ограничений для частных детективов выступать в качестве работодателя не содержит.

Специального нормативного акта регулирующего медицинскую деятельность медицинского работника, являющегося индивидуальным предпринимателем, не принято.

Деятельность индивидуального аудитора регулируется Федеральным законом от 30 декабря 2008 года № 307–ФЗ "Об аудиторской деятельности", статья 9 которого закрепляет, что аудиторскую тайну составляют любые сведения и документы, полученные и (или) составленные аудиторской организацией и ее работниками, а также индивидуальным аудитором и работниками, с которыми им заключены трудовые договоры, при оказании услуг, предусмотренных настоящим Федеральным законом. Таким образом, из анализа текста названного федерального закона прямо следует, что индивидуальные аудиторы вправе выступать в качестве работодателей.

В силу ст. 20 Федерального закона от 26 октября 2002 года № 127–ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" арбитражным управляющим признается гражданин Российской Федерации, являющийся членом одной из саморегулируемых организаций арбитражных управляющих. Арбитражный управляющий является субъектом профессиональной деятельности и осуществляет регулируемую настоящим Федеральным законом профессиональную деятельность, занимаясь частной практикой. Арбитражный управляющий вправе заниматься иными видами профессиональной деятельности и предпринимательской деятельностью при условии, что такая деятельность не влияет на надлежащее исполнение им обязанностей, установленных настоящим Федеральным законом. Арбитражный управляющий вправе быть членом только одной саморегулируемой организации. Из содержания указанной статьи можно сделать вывод, что арбитражный управляющий может выступать в качестве работодателя.

Федеральный закон от 29 июля 1998 года № 135–ФЗ "Об оценочной деятельности в Российской Федерации" не содержит каких-либо указаний по поводу возможности вступления оценщиков, занимающихся частной практикой, в трудовые отношения в качестве работодателя.

Согласно ст. 2 Федерального закона от 30 декабря 2008 года № 316–ФЗ "О патентных поверенных" патентными поверенными признаются граждане, получившие в установленном настоящим Федеральным законом порядке статус патентного поверенного и осуществляющие деятельность, связанную с правовой охраной результатов интеллектуальной деятельности и

средств индивидуализации, защитой интеллектуальных прав, приобретением исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации, распоряжением такими правами. Названный Федеральный закон не содержит каких-либо ограничений для патентных поверенных выступать в качестве работодателя.

С учетом изложенного представляется, что частные детективы, медицинские работники, являющиеся индивидуальными предпринимателями, непосредственно осуществляющими медицинскую деятельность, индивидуальные аудиторы, арбитражные управляющие, оценщики, патентные поверенные, занимающиеся частной практикой, могут вступать в трудовые отношения с работниками (например, принимать на работу секретарей, водителей, делопроизводителей и иных лиц), труд которых будет способствовать реализации ими своих полномочий, но не будет подменять осуществление ими своей профессиональной деятельности.

2.2. Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит определение понятие "самозанятые лица".

С 1 марта 2017 года в Российской Федерации действует "ГОСТ 12.0.004–2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения", введенный в действие приказом Росстандарта от 09 июня 2016 года № 600–ст.

Пункт 3.18 данного стандарта предусматривает, что "самозанятый" – человек, самостоятельно занятый трудом по оказанию услуг в рамках договоров гражданско-правового характера, в том числе в форме индивидуального предпринимательства.

Налоговый кодекс Российской Федерации (далее – НК РФ) понятия "самозанятые лица" также не содержит.

В п. 7.3. ст. 83 НК РФ указано, что постановка на учет (снятие с учета) физического лица (за исключением лиц, указанных в ст. 227.1 настоящего Кодекса), не являющегося индивидуальным предпринимателем и оказывающего без привлечения наемных работников услуги физическому лицу для личных, домашних и (или) иных подобных нужд, в указанном качестве осуществляется налоговым органом по месту жительства (месту пребывания – при отсутствии у физического лица места жительства на территории Российской Федерации) этого физического лица на основании представляемого им в любой налоговый орган по своему выбору уведомления об осуществлении (о прекращении) деятельности по оказанию услуг физическому лицу для личных, домашних и (или) иных подобных нужд.

Согласно п. 70 ст. 217 НК РФ освобождаются от налогообложения доходы в виде выплат (вознаграждений), полученных физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, от физических лиц за оказание им следующих услуг для личных, домашних и (или) иных подобных нужд: по присмотру и уходу за детьми, больными лицами, лицами, достигшими возраста 80 лет, а также иными лицами, нуждающимися в постоянном постороннем уходе по заключению медицинской организации; по репетиторству; по уборке жилых помещений, ведению домашнего хозяйства.

Законом субъекта Российской Федерации могут быть установлены также иные виды услуг для личных, домашних и (или) иных подобных нужд, доходы от оказания которых освобождаются от налогообложения в соответствии с настоящим пунктом.

С учетом изложенного, по смыслу НК РФ к самозанятым лицам относятся лица, не имеющие статус индивидуального предпринимателя, занятые в сфере репетиторства, уборки, присмотра и ухода за детьми, больными и престарелыми и не использующие наемный труд.

При этом согласно ст. 20 ТК РФ в качестве работодателя могут выступать физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Таким образом, в части определения понятия "самозанятое лицо" имеется правовая коллизия, которая требует устранения в целях надлежащего правового регулирования деятельности указанных лиц.

С учетом положений действующего законодательства (п. 70 ст. 270 НК РФ, ст. 20 ТК РФ) представляется, что самозанятые лица в том смысле, который заложен в НК РФ, могут являться стороной трудового договора в качестве работника.

Вступление самозанятых лиц в трудовые отношения в качестве работодателя исключается.

Судами республики споры, связанные с трудовыми отношениями самозанятых лиц, и иные споры с их участием не рассматривались.

2.3. Из содержания статей 15, 57 ТК РФ следует, что трудовая функция – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, работа по профессии, специальности с указанием квалификации или конкретный вид поручаемой лицу работы.

По рассмотренным судами республики в 2015 – 2017 годах делам споры между работником и работодателем – индивидуальным предпринимателем возникали в связи с выполнением такой работы (трудовой функции), как:

- продавец-кассир,
- продавец непродовольственных товаров;
- официант,
- сервисный инженер,
- водитель,
- оператор ЭФМ,
- штукатур,
- отделочник,
- менеджер по продажам,
- менеджер торгового зала,
- управляющий автомастерской,
- разнорабочий,
- сторож (охранник),
- главный бухгалтер,
- директор по продажам.

В силу положений статей 57 и 303 ТК РФ письменный трудовой договор, заключаемый работодателем – физическим лицом с работником, в обязательном порядке должен содержать наряду с другими условиями сведения о трудовой функции.

Таким образом, трудовая функция работника, работающего у индивидуального предпринимателя, определялась, прежде всего, трудовым договором и приказом о приеме на работу, а также записями в трудовой книжке. В случае наличия таковых трудовая функция работника также определялась должностной инструкцией, графиком работы, штатным расписанием.

Например, Московским районным судом г. Чебоксары Чувашской Республики рассмотрено дело № 2-2650/2017 по иску В.Н. к индивидуальному предпринимателю А.Н. о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за просрочку выплаты заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск и компенсации морального вреда,

Свои исковые требования В.Н. мотивировала тем, с 15 января 2013 года по 07 апреля 2017 года работала у ответчика в должности менеджера торгового зала, что подтверждается записью в трудовой книжке. Приказом от 07 апреля 2017 года она уволена с работы по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по собственному желанию. При принятии на работу с истицей был заключен трудовой договор от 15 января 2013 года, согласно которому размер заработной платы был установлен в сумме 7 500 рублей. Вместе с тем действительный размер заработной платы истицы составлял 7 500 рублей +

2% от выручки. С августа 2016 года работодателем не выплачивается заработная плата в полном объеме. Так, за период с 01 августа 2016 года по 27 марта 2017 года задолженность по заработной плате, с учетом выплаченной суммы, составила 36 695,4 рублей. Кроме того, за период с 15 января 2013 года по 27 марта 2017 года ежегодный оплачиваемый отпуск В.Н. не предоставлялся, компенсация за неиспользованный отпуск также не выплачивалась.

Ответчик на судебное заседание не явился, обеспечил явку своего представителя, который исковые требования не признал и просил суд применить последствия пропуска срока для обращения в суд в части требования о взыскании с ответчика компенсации за неиспользованный отпуск.

Судом факт работы истицы с 15 января 2013 года по 07 апреля 2017 года у индивидуального предпринимателя в должности менеджера торгового зала установлен на основании записи в трудовой книжке, трудового договора от 15 января 2013 года и приказа от 07 апреля 2017 года об увольнении В.Н. по собственному желанию.

На основании указанных же документов судом установлено, что размер заработной платы истицы изначально был установлен в сумме 5 205 рублей, впоследствии он увеличен до 7 500 рублей. Доказательств, подтверждающих иной размер заработной платы, суду не представлено.

В ходе рассмотрения дела ответчик произвел истице выплату заработной платы за период с сентября 2016 года по март 2017 года и компенсацию за просрочку выплаты заработной платы, что подтверждается расписками истицы о получении указанных денежных средств.

С учетом изложенного и на основании представленных платежных ведомостей за период с мая 2016 года по март 2017 года, расчетных листков за соответствующий период, суд пришел к выводу, что ответчиком расчет с истицей по выплате задолженности по заработной плате за период с 01 августа 2016 года по 27 марта 2017 года и компенсации за просрочку выплаты заработной платы за заявленный период произведен в полном объеме, в связи с чем оснований для удовлетворения данных требований не имеется.

При разрешении указанных требований суд руководствовался положениями ст. 37 Конституции РФ, статей 129, 135, 140 ТК РФ.

Рассматривая требование истицы о взыскании с ответчика компенсации за неиспользованный отпуск за период с 15 января 2013 года по 27 марта 2017 года, суд, с учетом положений ст. 199 ГК РФ, ст. 127, 392 ТК РФ, п. 26 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 12 ноября 2001 года № 15, Пленума ВАС Российской Федерации от 15 ноября 2001 года № 18 "О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности", п. 1 ст. 9 и ст. 11 Конвенции Международной организации труда "Об оплачиваемых отпусках" (Конвенция № 132), принятой на 54-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в городе Женеве 24 июня 1970 года, пришел к выводу, что срок для обращения в суд с требованием о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск за период с 15 января 2013 года по 07 апреля 2016 года (за один год до увольнения) пропущен, что является основанием для отказа в удовлетворении требований.

При этом суд установил, что доказательств, подтверждающих факт предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, либо выплаты компенсации за неиспользованный отпуск за период с 15 января по 27 марта 2017 года, не представлено.

С учетом изложенного решением Московского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 17 августа 2017 года в пользу В.Н. взыскана компенсация за неиспользованный отпуск за период с 15 января 2017 года по 27 марта 2017 года в размере 1 696,24 рублей и компенсация морального вреда в размере 1 000 рублей. В удовлетворении остальных требований отказано.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики, рассмотрев дело по апелляционной жалобе истца В.Н., пришла к выводу, что Конвенция Международной организации труда "Об оплачиваемых отпусках" не содержит особых правил выплаты работникам при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные в период работы отпуска и у суда первой инстанции отсутствовали основания для применения ее положений при решении вопроса о том, пропущен или нет истцом срок обращения в суд.

Судебной коллегией установлено, что трудовые отношения между сторонами были прекращены 07 апреля 2017 года, а с иском о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск В.Н. обратилась 24 апреля 2017 года, т.е. в пределах установленного ст. 392 ТК РФ срока для обращения в суд.

С учетом изложенного, апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики от 18 октября 2017 года решение суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований В.Н. о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск за период с 15 января 2013 года по 14 января 2016 года отменено, постановлено взыскать в ее пользу компенсацию за неиспользованный отпуск за указанный период в размере 20 354,88 рублей.

Решение суда в части взыскания компенсации морального вреда изменено, в пользу В.Н. взыскана компенсация морального вреда в размере 3 000 рублей (апелляционное дело № 33–5093/2017).

По делам об установлении факта трудовых отношений и внесении записи в трудовую книжку трудовая функция работника, фактически работающего у индивидуального предпринимателя, определялась, как правило, письменным трудовым договором.

В случае отсутствия трудового договора трудовая функция определялась судом с учетом совокупности представленных сторонами доказательств, в частности исходя из объяснений сторон, показаний свидетелей, материалов прокурорской проверки, если такая проводилась, оценки характера выполняемой работы.

2.4. Судами республики в достаточном количестве рассматривались споры, связанные с признанием отношений, возникших между лицом, фактически допущенным к работе, и работодателем – индивидуальным предпринимателем, трудовыми отношениями, если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

При разрешении указанных требований суды руководствуются:

- правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, в частности изложенными в определении от 19 мая 2009 года № 597–О–О;

- статьями 15, 16, 19.1, 56, 67, 68 ТК РФ;

- разъяснениями, изложенными в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 "О применении суда Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в частности в абз. 2 п. 12.

С учетом указанных положений законодательства при разрешении требований об установлении факта трудовых отношений юридически значимыми обстоятельствами являются:

- характер выполняемой работы,

- наличие в сложившихся между сторонами отношениях признаков трудовых отношений: личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, возмездный характер трудовых отношений и т.д.;

- наличие каких-либо формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатных расписаний) и наличие в них признаков трудового договора;

- фактический допуск лица к работе;

- допуск работника к выполнению трудовых обязанностей работодателем или его уполномоченным представителем;

- признание работодателем или его уполномоченным на это представителем наличия трудовых отношений с лицом.

Большинство дел об установлении факта трудовых отношений в связи с фактическим допуском лица к работе рассмотрено судами республики с отказом в удовлетворении требований.

Суды выносили решения об отказе в удовлетворении требований об установлении факта трудовых отношений в тех случаях, когда указанные юридически значимые обстоятельства не находили подтверждение в судебном заседании, прежде всего по причине того, что отношения сторон носят гражданско-правовой характер и не имеют признаков трудовых.

Также суды отказывали в удовлетворении требований в тех случаях, когда в судебном заседании установлено, что лицо допущено к работе неуполномоченным лицом.

Так, например, Н.В. обратилась в суд с иском к индивидуальному предпринимателю А.П. об установлении факта трудовых отношений, взыскании невыплаченной заработной платы за период с 06 по 20 марта 2017 года, заработной платы за время вынужденного прогула за период с 21 марта по 08 августа 2017 года, компенсации морального вреда (дело № 2–748/2017, Шумерлинский районный суд Чувашской Республики).

Требования Н.В. мотивировала тем, что после собеседования 05 марта 2017 года она была принята на работу в цветочный магазин на должность продавца, с 06 марта 2017 она приступила к работе, заработная плата была установлена в размере 500 рублей за смену и 2% с продаж, график работы был установлен с 08 часов до 20 часов. Н.В. выходила на работу в период с 06 по 16 марта, а также 20 марта 2017 года. При устройстве на работу трудовой договор с ней заключен не был, запись в трудовую книжку не внесена. Истец неоднократно напоминала ответчику о необходимости оформления надлежащим образом трудовых отношений, однако работодатель свою обязанность не исполнил. 21 марта 2017 года истцу сообщили о том, что она отстранена от работы.

В судебном заседании истец и ее представитель исковые требования поддержали в полном объеме и просили их удовлетворить.

Представитель ответчика исковые требования не признал и просил суд в их удовлетворении отказать. При этом пояснил, что ответчик не возражает оплатить истцу отработанное ею время в размере 3 000 рублей.

Представитель третьего лица Государственной инспекции труда в Чувашской Республике в судебное заседание не явился, представил заявление о рассмотрении дела без его участия.

Судом установлено следующее.

Трудовыми отношениями в соответствии со ст. 15 ТК РФ признаются 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), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В силу ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

В соответствии со ст. ст. 67 и 68 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его 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.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В абзаце 2 п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено,

что 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 (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

В силу ст. 67.1 ТК РФ, 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).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

В ходе судебного разбирательства на основании объяснений ответчика – работодателя, истца Н.В., показаний свидетелей и продавца Н.Н. суд установил, что Н.В. в период с 06 по 16 марта, а также 20 марта 2017 года выполняла работу в должности продавца в цветочном магазине. К выполнению работы она была допущена устным распоряжением продавца Н.Н., которая не уполномочена решать вопросы о приеме и увольнении работников. Заявление о приеме на работу Н.В. не писала, трудовую книжку работодателю не передавала, трудовой договор с ней не заключался, приказ о приеме на работу не издавался. Работодатель индивидуальный предприниматель А.П. распоряжение о допуске к работе Н.В. не давал, намерений заключать с ней трудовой договор не имел, и отказался признать возникшие между ними отношения трудовыми.

Возражая против удовлетворения требований и указывая, что на работу истец не принимался, ответчик представил копию штатного расписания на 2017 год, приказ (распоряжение) о приеме на работу Н.Н. от 01 марта 2017 года, копию трудового договора от 01 марта 2017 года, заключенного с Н.Н., копию должностной инструкции продавца непродовольственных товаров павильона (магазина) от 01 марта 2017 года, копию журнала контрольного счетчика, из которых следует, что продавцом непродовольственных товаров павильона (магазина) в указанный период работала Н.Н. При этом правом прием на работу работников она не обладала.

Отказывая истцу в удовлетворении требований об установлении факта трудовых отношений и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, суд пришел к выводу, что истец была допущена к выполнению работы продавцом Н.Н. без ведома и поручения ответчика, который не имел намерений заключить с ней трудовой договор и отказался признать возникшие с истцом отношения трудовыми, поэтому оснований считать их таковыми не имеется.

Вместе с тем, установив факт выполнения Н.В. работы в интересах ответчика в период с 06 года по 16 марта, а также 20 марта 2017 года, суд, применив положения ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ, пришел к выводу о возложении на ответчика обязанности оплатить истцу указанные дни работы, исходя из размера заработной платы, установленной в штатном расписании по должности продавца непродовольственных товаров.

Решением Шумерлинского районного суда Чувашской Республики от 21 сентября 2017 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики от 29 ноября 2017 года, постановлено взыскать с индивидуального предпринимателя А.А. в пользу Н.В. невыплаченную заработную плату в сумме

12 000 рублей, в счет компенсации морального вреда 1 000 рублей, в удовлетворении остальной части требований отказано (апелляционное дело № 33-5974/2017).

Судами республики в незначительном количестве рассматривались дела, связанные с фактическим допущением лиц к работе у работодателя – физического лица с ведома или по поручению не самого работодателя, а его представителя. Из приведенного примера по делу № 2–748/2017 видно, что в судебном заседании, как правило, устанавливается факт допуска работника к выполнению трудовых обязанностей неуполномоченным на то лицом, в связи с чем суды отказывают по таким делам в удовлетворении требований об установлении факта трудовых отношений.

Суды удовлетворяли требования по спорам, связанным с признанием отношений, возникших между лицом, фактически допущенным к работе, и индивидуальным предпринимателем, трудовыми отношениями в тех случаях, когда ответчики признавали искимые требования или когда в судебном заседании установлены все юридически значимые обстоятельства по делу, в частности, когда налицо признаки трудовых отношений между сторонами.

Пример: Заместитель прокурора Калининского района г. Чебоксары обратился в суд с исковым заявлением в интересах М.А. к индивидуальному предпринимателю М.В. об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, процентов за ее несвоевременную выплату, компенсации морального вреда, возложении обязанности внести запись в трудовую книжку (дело № 2–3083/2015, Калининский районный суд г. Чебоксары Чувашской Республики).

Требования мотивированы тем, что по заявлению М.А. о нарушении индивидуальным предпринимателем трудового законодательства проведена прокурорская проверка. Установлено, что истица в период с 17 января по 26 марта 2015 года работала у предпринимателя М.В. продавцом в торговом павильоне по графику два дня через два дня с 9 до 21 часов. При этом трудовые отношения в соответствии с требованиями ТК РФ оформлены не были, записи в трудовую книжку не внесены. За отработанное время М.А. заработная плата не выплачена.

В судебном заседании прокурор и представитель истицы поддержали искимые требования.

Истица, ответчик, представитель третьего лица Государственной инспекции труда в Чувашской Республике в судебном заседании не участвовали.

Судом установлено, что М.А. по указанию работодателя была допущена с 17 января 2015 года к работе продавцом в торговом павильоне без надлежащего оформления трудовых правоотношений, работала до 26 марта 2015 года. Трудовой договор в письменной форме с истицей заключен не был, приказы о приеме на работу и об увольнении не издавались, записи в трудовую книжку не внесены. В обязанности истицы входила реализация товара в торговом павильоне. Работа осуществлялась по графику два дня через два дня с 9 до 21 часа. Отработанное 2, 3, 6, 7, 10, 11, 13, 17, 18, 21, 22, 25, 26 марта 2015 года время не оплачено.

Указанные обстоятельства подтверждаются полученными в ходе проведенной прокуратурой проверки объяснениями истицы М.А., показаниями свидетелей М.С., Г.А. и объяснениями ответчика – индивидуального предпринимателя М.В., которая подтвердила, что М.А. занималась у нее реализацией товара в торговом павильоне без оформления трудового договора.

Суд с учетом положений ст. 37 Конституции РФ, ст.ст. 11, 15, 16, 56, 67 ТК РФ, разъяснений, содержащихся в пунктах п. 8, 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 15

пришел к выводу, что фактический допуск истицы к работе является основанием возникновения трудовых правоотношений, при которых у сторон возникают соответствующие трудовые права и обязанности, при этом на предпринимателя как работодателя возлагается обязанность в течение трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме.

Разрешая требования в части взыскания заработной платы за отработанное время в марте 2015 года, суд первой инстанции принял во внимание, что факт работы истицы продавцом у предпринимателя нашел свое подтверждение в ходе рассмотрения дела, а доказательств в подтверждение факта выплаты заработной платы ответчиком не представлено.

При определении размера заработной платы, подлежащей взысканию в пользу истицы, суд, учитывая отсутствие объективных данных о размере заработной платы в материалах дела и их непредставление сторонами, применил ст. 133 ТК РФ, согласно которой заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

С 1 января 2015 года минимальный размер оплаты труда составлял 5965 рублей в месяц (Федеральный закон от 1 декабря 2014 года № 408-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда").

С учетом изложенного суд пришел к выводу о том, что заработная плата за спорный период в пользу истца должна быть взыскана исходя из размера 5965 рублей в месяц с учетом фактически отработанного времени, и взыскал с ответчицы в пользу истицы заработную плату за отработанное время 156 часов в размере 4539,56 рублей.

Решением Ленинского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 16 сентября 2015 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики от 13 января 2016 года, постановлено признать отношения, возникшие между М.А. и индивидуальным предпринимателем М.В. в период с 17 января по 26 марта 2015 года, трудовыми, взыскать в пользу М.А. задолженность по заработной плате в размере 4539,56 рублей, проценты за несвоевременную выплату заработной платы в размере 187,26 рублей и далее, начиная с 25 августа 2015 года по день фактического расчета включительно в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм заработной платы за каждый день просрочки, компенсацию морального вреда в размере 2000 рублей. Постановлено обязать индивидуального предпринимателя М.В. внести в трудовую книжку М.А. сведения о ее работе в должности продавца за период с 17 марта по 26 марта 2015 года (апелляционное дело № 33-68/2016).

Отдельно необходимо отметить дела по искам об установлении факта трудовых отношений, которые связаны с несчастным случаем на производстве. Судами республики рассмотрено несколько таких дел.

Пример: Ленинским районным судом г. Чебоксары Чувашской Республики рассмотрено гражданское дело № 2-1886/2017 по иску заместителя прокурора Ленинского района г. Чебоксары в интересах Т.Ю. к индивидуальному предпринимателю О.Г. об установлении факта трудовых отношений в должности отделочника с 06 ноября 2016 года, возложении обязанности внести в трудовую книжку запись о приеме на работу в должности отделочника с 06 ноября 2016 года по настоящее время; признании несчастного случая с Т.Ю. несчастным случаем, связанным с производством; возложении на ответчика обязанности составить акт формы Н-1 о несчастном случае на производстве, произошедшем 17 декабря 2016 года.

Исковые требования мотивированы тем, что 17 декабря 2016 года на строительном объекте произошел несчастный случай с Т.Ю., которая во время выполнения работы по отделке помещения упала со строительных лесов, в результате чего ей был причинен тяжкий вред здоровью в виде травмы правой нижней конечности. В нарушение требований статей 16, 67, 227 ТК РФ и п. 3 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 года № 73, несчастный случай с Т.Ю. не расследовался по тем основаниям, что ее трудовые отношения с ответчиком не были оформлены в установленном порядке. Т.Ю. была фактически допущена ответчиком к исполнению трудовых обязанностей, что может быть подтверждено свидетельскими показаниями.

В судебном заседании прокурор, истица исковые требования поддержали, представитель ответчика иск не признал, указав на отсутствие трудовых отношений с истицей и её работу по договору гражданско-правового характера.

Представитель третьего лица ООО указала, что между ООО и ответчиком существовал договор субподряда на выполнение отделочных работ в здании, по которому ответственность за соблюдение работниками индивидуального предпринимателя О.Г. техники безопасности лежала на О.Г.

Представитель третьего лица Государственного учреждения Регионального отделения Фонда социального страхования по Чувашской Республике – Чувашии полагал, что исковые требования не подлежат удовлетворению.

При разрешении заявленных требований суд руководствовался положениями ст. 37 Конституции РФ, статьями 11, 15, 16, 19.1, 56, 57, 67, 68 ТК РФ, разъяснениями, содержащимися в пунктах п. 8, 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

Судом установлено следующее.

Из выписки из Единого реестра индивидуальных предпринимателей следует, что ответчик О.Г. зарегистрирован и состоит на налоговом учете в качестве индивидуального предпринимателя с 10 октября 2014 года. Основной вид деятельности – производство штукатурных работ, дополнительные виды деятельности – работы столярные и плотничные, работы по устройству полов и облицовке стен, производство малярных и стекольных работ, производство прочих отделочных и завершающих работ и пр.

07 сентября 2016 года между ООО и О.Г. был заключен договор субподряда, согласно которому субподрядчик индивидуальный предприниматель О.Г. принял на себя обязательство выполнить работы по улучшенной штукатурке стен на объекте муниципального заказчика. Дата начала работ – 07 сентября 2016 года, окончание работ – 30 декабря 2016 года.

Актом–допуском для производства строительно-монтажных работ на территории (организации) от 12 сентября 2016 года индивидуальный предприниматель О.Г. был допущен в учебный корпус старших классов для производства на нем штукатурки стен и перегородок, устройства керамических и цементно-песчаных полов, отделки стен глаз. плиткой, малярных работ.

Судом установлено, что 17 декабря 2016 года на строительном объекте произошел несчастный случай с Т.Ю., которая во время выполнения работы по отделке помещения (подготовка к покраске) упала со строительных лесов, в результате чего получила травму правой нижней конечности в виде перелома диафиза большеберцовой кости. Травма по признаку значительной стойкой утраты общей трудоспособности не менее чем на одну треть квалифицируется как причинившая тяжкий вред здоровью, что подтверждается заключением судебно-медицинского эксперта от 02 октября 2017 года.

Разрешая спор, суд первой инстанции, исходя из совокупности представленных сторонами материалы дела доказательств, объяснений Т.Ю., показаний свидетелей, материалов прокурорской проверки, учитывая характер выполняемой истцом работы и факт допуска Т.Ю. к работе уполномоченным лицом, пришел к выводу о доказанности наличия трудовых отношений истицы с ответчиком с 06 ноября 2016 года и работы истицы в должности отделочника на условиях сдельной оплаты труда.

С учетом изложенного суд удовлетворил требования прокурора в интересах Т.Ю. об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности внести в трудовую книжку записи о работе Т.Ю. с 06 ноября 2016 года.

Установив, что между индивидуальным предпринимателем О.Г. и Т.Ю. сложились трудовые отношения, падение истицы и получение вследствие этого телесных повреждений произошло при выполнении ею трудовых обязанностей по заданию работодателя и в его интересах, суд пришел к выводу, что имеются все основания для квалификация несчастного случая как несчастного случая на производстве и с учетом положений ст. 230 ТК РФ для возложения на ответчика обязанности составить акт формы Н–1.

Решением Ленинского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 06 июня 2017 года постановлено установить факт трудовых отношений Т.Ю. с индивидуальным предпринимателем О.Г. по должности отделочника в период с 06 ноября 2016 года по настоящее время; обязать О.Г. внести в трудовую книжку Т.Ю. запись о работе в должности отделочника в период с 06 ноября 2016 года по настоящее время; признать несчастный случай с Т.Ю., произошедший 17 декабря 2016 года, несчастным случаем на производстве; обязать О.Г. составить акт формы Н-1 о несчастном случае на производстве.

Вместе с тем, как отметил суд апелляционной инстанции, ответчиком штатное расписание не представлено по мотивам его отсутствия, в связи с чем суду следовало руководствоваться действующим законодательством, которым такая профессия в строительстве как отделочник не предусмотрена.

Суд апелляционной инстанции, рассмотрев дело по жалобе ответчика, пришел к выводу, что исходя из вида выполняемых истцей работ ее деятельность соответствует должностям штукатура и маляра строительного, предусмотренным Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016–94 и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел "Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы". Поскольку в трудовом законодательстве отсутствует запрет на сочетание профессий рабочих, судебная коллегия нашла необходимым решение суда в части занимаемой истцей должности изменить и указать должность штукатур–маляра строительного.

Кроме того, в ходе рассмотрения дела, истица Т.Ю. заявила об определении срока трудовых отношений по июнь 2017 года, поскольку с июля 2017 она трудоустроена в ином месте.

При таких обстоятельствах судебная коллегия нашла необходимым решение суда в части срока трудовых отношений изменить, определив их по 30 июня 2017 года.

С учетом изложенного определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики от 13 сентября 2017 года решение суда первой инстанции в части наименования должности Т.Ю. и в части определения срока трудовых отношений изменено (апелляционное дело № 33–4383/2017).

Из приведенных примеров по делам, рассмотренных с удовлетворением требований, видно, что судами вопрос о сроке трудового договора разрешался с учетом установленных фактических обстоятельств по делу исходя из объяснений и исковых требований истца, письменных доказательств, показаний свидетелей.

Вопрос о трудовой функции разрешался также с учетом фактических обстоятельств дела исходя из характера выполняемой истцом работы, штатного расписания работодателя и Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016–94.

Иные условия труда (режим рабочего времени, отдыха) также определяются судом в зависимости от установленных обстоятельств исходя и с соблюдением требований трудового законодательства.

Размер заработной платы и размер задолженности, в случае предъявления подобных требований, определялся судом исходя из размера заработной платы, установленной для оплаты работы по соответствующей должности штатного расписания штатных работников, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации.

Если, исходя из материалов дела невозможно установить размер заработной платы истца, в частности, когда у работодателя отсутствует штатное расписание и иные документы, размер заработной платы с учетом положений ст. 133 ТК РФ определяется исходя из минимального размера оплаты труда.

2.5. Судами Чувашской Республики в 2015 – 2017 годах в незначительном количестве рассматривались дела по спорам о признании связанных с использованием личного труда отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, заключенного между физическими лицами, трудовыми отношениями.

Абсолютное большинство дел указанной категории рассмотрено с отказом в удовлетворении требований по тем основаниям, что в судебном заседании факт наличия именно трудовых отношений между сторонами не доказан.

Пример: В.И. обратилась в суд с иском к индивидуальному предпринимателю А.Г. об установлении факта трудовых отношений и взыскании заработной платы за работу, выполненную по договору возмездного оказания услуг за период с 1 октября по 31 декабря 2015 года, в размере 324 900 рублей (дело № 2–799/2017, Канашский районный суд Чувашской Республики).

Исковые требования мотивированы тем, что между истцом (исполнитель) и ответчиком (заказчик) 1 октября 2015 года был заключен договор возмездного оказания услуг, согласно которому исполнитель в срок с 1 октября по 30 декабря 2015 года обязался по заданию заказчика оказать услуги по штукатурным работам в доме, а заказчик – оплатить эти услуги. Истец выполнил все условия договора, по окончании работ подписан акт приемки–сдачи оказанных услуг, однако ответчик не выплатил предусмотренное договором вознаграждение. При этом истец полагал, что договор фактически является трудовым.

Истец в судебном заседании исковые требования поддержал.

Ответчик, будучи надлежащим образом извещен о времени и месте судебного заседания, в суд не явился.

Судом установлено, что 1 октября 2015 года между истцом В.И. и индивидуальным предпринимателем А.Г. был заключен договор возмездного оказания услуг, по условиям которого исполнитель обязался в соответствии с заданием заказчика оказать услуги по штукатурным работам в период с 1 октября по 30 декабря 2015 года, стоимость услуг установлена в размере 190 рублей за 1 кв. м. В обязанности заказчика входила оплата услуг в течение 5 дней после подписания акта оказанных услуг.

Из смысла ч. 1 ст. 37 Конституции РФ следует, что договорно–правовыми формами, опосредующими выполнение работ (оказание услуг), подлежащих оплате (оплачиваемая деятельность), по возмездному договору, могут быть как трудовой договор, так и гражданско–правовые договоры (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и другое), которые заключаются на основе свободного и добровольного волеизъявления заинтересованных субъектов – сторон будущего договора.

В целях достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением законодатель предусмотрел в ч. 4 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.

Данная норма 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.

В силу ч. 2 ст. 19.1 ТК РФ 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.

В связи с этим возможность трансформации гражданско-правового договора в трудовой, предусмотренная законодателем в вышеприведенных нормах материального права, допустима при сохранении между сторонами договорных отношений.

Согласно п.п. 1, 3 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. 21

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка установленного образца (ст. 66 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

По смыслу положений ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Суд пришел к выводу, что истцом не представлено доказательств заключения между сторонами трудового договора. Факт наличия между сторонами трудовых отношений не подтверждается материалами дела. Более того, самим же истцом представлен договор возмездного оказания услуг от 1 октября 2015 года.

С учетом изложенного, суд установил, что между сторонами сложились только гражданско-правовые отношения по возмездному оказанию услуг, но не трудовые отношения.

При разрешении требований в части взыскания денежных средств по договору возмездного оказания услуг суд руководствовался статьями 309, 310, 421, п. 1 ст. 779, ст. 781 ГК РФ и, установив, что истцом обязательства по договору оказания возмездных услуг исполнены в полном объеме, ответчиком результаты работы приняты по акту приемки, но при этом оплата не произведена, пришел к выводу о необходимости взыскания с ответчика в пользу истца денежных средств по договору возмездного оказания услуг от 1 октября 2015 года в размере 324 900 рублей.

Решением Канашского районного суда Чувашской Республики от 25 мая 2017 года в удовлетворении исковых требований В.И. об установлении факта трудовых отношений отказано. Постановлено взыскать с индивидуального предпринимателя А.Г. в пользу В.И. денежные средства по договору возмездного оказания услуг от 1 октября 2015 года в размере 324 900 рублей.

Решение суда не обжаловано, вступило в законную силу.

Суды отказывали в удовлетворении требований об установлении факта трудовых отношений и в тех случаях, когда письменный гражданско-правовой договор между сторонами отсутствовал, но исходя из материалов дела и характера отношений следует, что они носят исключительно гражданско-правовой характер.

В ходе анализа судебной практики выявлены единичные случаи удовлетворения требований о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Так, например, Мариинско-Посадским районным судом Чувашской Республики рассмотрено дело № 2-314/2015 по иску А.Ю. к индивидуальному предпринимателю В.В. о признании договора возмездного оказания услуг по перевозке недействительным, об установлении факта трудовых отношений, о понуждении внести в трудовую книжку записи о приеме на работу и увольнении по собственному желанию, выдаче трудовой книжки, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

Исковые требования А.Ю. мотивировал тем, что с 11 ноября 2014 года он работал водителем маршрутного такси (автобуса) у индивидуального предпринимателя В.В. При приеме на работу ответчица обещала установить ему среднемесячную заработную плату в размере 30 000 рублей. Для выполнения трудовых обязанностей ему был предоставлен автобус, проведена стажировка на маршруте движения, установлен график выезда на линию и окончания рабочего дня. Ответчица обеспечивала прохождение истцом предрейсового медицинского осмотра, осмотр технического состояния автомобиля перед выездом на линию, диагностику автомобиля, стоянку и мойку автомобиля, текущий ремонт автомобиля, правильность оформления путевой документации, наличие лицензионной карточки. Также индивидуальный предприниматель вела контроль за соблюдением трудового распорядка, графика движения и режима работы на линии, норм пассажироместимости, Правил дорожного движения, условий трудового законодательства.

Истец осуществлял перевозки пассажиров на предоставленном работодателем автобусе в строгом соответствии с установленным графиком работы, по указанию работодателя осуществлял

сбор платы за услуги по перевозке пассажиров по установленным им тарифам. Ответчица допустила его к управлению автобусом на основании выданного путевого листа. Однако с ним был заключен договор возмездного оказания услуг, хотя фактически он был допущен к исполнению трудовых обязанностей. С 17 февраля 2015 года истец А.Ю. по собственному желанию перестал выходить на работу. При увольнении расчет с ним не был произведен, соответствующая запись в трудовую книжку не внесена, заработная плата за период с 11 ноября 2014 года по 17 февраля 2015 года не выплачена. Договор возмездного оказания услуг по перевозке на автобусных маршрутах от 11 ноября 2014 года составлен ответчицей для придания видимости существования между сторонами договорных отношений в сфере оказания услуг и является притворной сделкой. Договор был составлен для того, чтобы прикрыть заключение трудового договора, с целью избежать расходов по налоговым и другим отчислениям, возложенным на работодателя действующим законодательством, а также уйти от гражданской ответственности, вытекающей из обязательств по причинению вреда.

В судебном заседании истец и его представитель исковые требования поддержали. Ответчица в судебное заседание не явилась, ее представитель исковые требования не признал ввиду отсутствия между сторонами трудовых отношений и пояснил, что заявление о приеме на работу, трудовой договор, приказ о приеме на работу в отношении истца не оформлялись, запись в трудовую книжку не вносилась. График работы истец устанавливал самостоятельно, ответчица обеспечивала подачу арендуемого ответчиком автомобиля на маршрут, а водители автобуса по договоренности между собой устанавливали график работы. От суммы реализованных водителем билетов ответчице передавалась лишь небольшая сумма, остальную выручку водитель оставлял себе как доход. Исковые требования обусловлены желанием истца переложить на ответчика свою ответственность за дорожно-транспортное происшествие, произошедшее 17 февраля 2015 года по его вине.

Решением Мариинско-Посадского районного суда Чувашской Республики от 26 мая 2015 года в удовлетворении исковых требований отказано. При этом, отказывая в удовлетворении требований, суд первой инстанции исходил из того, что истец не доказал факт наличия трудовых отношений.

Рассмотрев дело по апелляционной жалобе истца, суд апелляционной инстанции с выводами суда первой инстанции не согласился ввиду следующего.

Согласно ч. 2 ст. 15 ТК РФ, введенной в действие Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ, заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Согласно абз. 4, 5, ст. 19.1 ТК РФ, введенной в действие Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ, 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. Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Как следует из материалов дела, перевозка пассажиров по маршруту № 262 (Чебоксары – Новочебоксарск), утвержденному главой администрации г. Чебоксары, осуществлялась ЗАО, однако ряд индивидуальных предпринимателей арендовали у ЗАО маршрут для перевозки пассажиров, в том числе ответчик – индивидуальный предприниматель В.В.

20 мая 2014 года ответчик заключила с Ю.И. договор аренды транспортного средства без экипажа для перевозки пассажиров по маршруту № 262 сроком до 19 мая 2015 года.

11 ноября 2014 года между индивидуальным предпринимателем В.В. (заказчик) и А.Ю. (исполнитель) был заключен договор возмездного оказания услуг по перевозке на автобусных маршрутах сроком до 11 ноября 2015 года.

В разделе 1 договора указано, что в целях удовлетворения потребностей населения г. Чебоксары в пассажирских перевозках заказчик поручает, а исполнитель принимает на себя

обязательства осуществлять перевозку пассажиров и багажа на автобусных маршрутах № 262. Перевозки осуществляются на принадлежащем заказчику микроавтобусе, в соответствии с утвержденным расписанием движения и графиком работы. Исполнитель допускается к пассажирским перевозкам при наличии стажа работы, соответствующей категории, прохождения медицинского освидетельствования и после стажировки. За исполнение услуг, указанных в п. 1.1 настоящего договора, заказчик оплачивает исполнителю вознаграждение после подписания акта выполненных работ.

Как следует из раздела 2 договора, заказчик обязуется организовать работу автобуса исполнителя в соответствии с требованиями Закона РФ "О безопасности дорожного движения", Устава автомобильного транспорта, Положения "Об обеспечении безопасности перевозок пассажиров таксомоторами" и Правил организации пассажирских перевозок на автомобильном транспорте, в том числе: предоставить автобус, провести стажировку исполнителя на закрепленных маршрутах, выдать исполнителю график выезда на линию и обеспечить экипировку автобуса, обеспечить прохождение исполнителем предрейсового медицинского осмотра, осмотра технического состояния автомобиля перед выездом на линию, ТО–1, ТО–2, диагностику автомобиля, стоянку и мойку автомобиля, организовать текущий ремонт автомобиля. Заказчик имеет право осуществлять контроль качества предоставляемых исполнителем услуг по пассажирским перевозкам, качества подготовки автобуса к работе на линии (внешний и внутренний вид, экипировка), правильность оформления путевой документации, наличия лицензионной карточки, соблюдения графика движения и режима работы на линии, соблюдение норм пассажироместимости и пр.

Согласно разделу 3 договора исполнитель (истец) обязуется обеспечить безусловное выполнение настоящего договора, осуществлять перевозки пассажиров в строгом соответствии с графиком работы, производить сбор платы за услуги по перевозке пассажиров по установленным тарифам, обеспечить наличие на автобусе лицензионной карточки на право осуществления пассажирских перевозок на коммерческой основе, обеспечить прохождение автобусом государственного технического осмотра в установленные сроки, согласно нормативов обеспечить прохождение автобуса ТО–1, ТО–2, проверку автобуса на СО и СН, при работе на линии иметь в наличии путевой лист действующую лицензионную карточку, проходить предрейсовый медицинский осмотр и осмотр технического состояния автобуса перед выездом на линию с отметкой в путевом листе, страховой полис.

Как следует из сообщения ЗАО, индивидуальные предприниматели, которые арендуют маршруты для перевозки пассажиров у ЗАО, ведут кадровый учет своих водителей самостоятельно, сведениями о А.Ю. и о прохождении им медкомиссии отдел кадров ЗАО не располагает.

Суду были представлены путевые листы, согласно которым А.Ю. выезжал на маршрут № 262 по графику с напарником: каждые два дня работал с 05 часов утра до 22 часов и два дня отдыхал, то есть полностью отработывал норму рабочего времени: 15 рабочих дней в месяц с 5 до 22 часов.

Из объяснений истца следует, что его рабочий день начинался с осмотра у медицинского работника и механика таксопарка, время выезда и приезда отмечалось в журнале, интервал движения маршрутного такси составлял 4 минуты, его устанавливал диспетчер таксомоторного парка, билеты получал в медицинском пункте таксомоторного парка, там же находился автомобиль, путевые листы выдавал Ю.И., они были подписаны индивидуальным предпринимателем В.В., билеты он продавал от ее имени.

С введением в действие ст. 19.1 ТК РФ при наличии заключенного между сторонами гражданско-правового договора, нет необходимости устанавливать фактический допуск работника к работе в соответствии ст. 16 ТК РФ, поскольку фактический допуск осуществлен на основании договора об оказании услуг. Необходимо именно поверять, отвечает ли заключенный гражданско-правовой договор признакам трудового договора.

К характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, относятся: личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер трудовых отношений.

Суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что имеющиеся доказательства по делу подтверждают возникновение между А.Ю. и индивидуальным предпринимателем трудовых отношений. Так, А.Ю. фактически работал в должности водителя, осуществлял регулярную перевозку пассажиров на предоставленном ему автомобиле по арендованному индивидуальным предпринимателем В.В. маршруту № 262, на него были возложены конкретные трудовые функции, которые он выполнял в течение всего установленного рабочего времени по выданным ответчиком путевым листам, подчиняясь графику движения, за свой личный труд получал денежное вознаграждение. Возникшие между сторонами правоотношения носили длящийся характер и не ограничивались исполнением истцом единичной обязанности, оплата труда истца зависела от выполнения трудовой функции водителя и от количества перевозимых пассажиров.

Кроме того, из условий заключенного между сторонами договора об оказании возмездных услуг следует, что именно индивидуальный предприниматель В.В. обязана была обеспечить выдачу графика выезда на линию, и имела право контролировать соблюдение графика, именно она обязана была обеспечить предрейсовый осмотр водителя и машины, диагностику, текущий ремонт автомобиля, стоянку и мойку автомобиля. В обязанности А.Ю. фактически входило лишь осуществление перевозок пассажиров в строгом соответствии с графиком работы и сбор оплаты за проезд с пассажиров.

Из разъяснений Верховного Суда Российской Федерации, содержащихся в пункте 8 постановления Пленума от 17 марта 2004 № 2, следует, что 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 ч.4 ст. 11 ТК РФ должны применяться 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 статьях 15 и 56 ТК РФ.

С учетом изложенного судебная коллегия пришла к выводу, что в ходе рассмотрения дела нашел подтверждение факт того, что между сторонами имели место трудовые правоотношения, которые регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, а именно с истцом А.Ю. фактически был заключен срочный трудовой договор как с лицом, принимаемым для выполнения заведомо определенной работы.

Согласно абз. 6 ст. 19.1 ТК РФ, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой – третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

При таких обстоятельствах, поскольку договор возмездного оказания услуг по перевозке на автобусных маршрутах от 11 ноября 2014 года содержит признаки трудового договора, судебная коллегия указала, что он не должен признаваться недействительным, а его следует признать трудовым договором о выполнении обязанности водителя.

При этом с учетом прохождения истцом стажировки датой фактического допуска его к работе следует считать 11 ноября 2014 года. Поскольку работа была прекращена истцом 17 февраля 2015 года и стороны не настаивали на продолжении работы, а истец просил признать его уволенным по собственному желанию, судебная коллегия нашла необходимым признать день прекращения трудовых отношений между сторонами – 17 февраля 2015 года с внесением соответствующих записей в трудовую книжку.

Поскольку из материалов дел следует, что стороны договорились о выплате заработной платы (дохода) в зависимости от количества проданных билетов и пассажиропотока, расчеты между сторонами производились ежедневно по выручке, что также не противоречит трудовому

законодательству, истец признал факт получения заработной платы (дохода) за отработанное время в полном объеме, судебная коллегия не усмотрела оснований для отмены решения суда в части отказа во взыскании заработной платы за отработанное время.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики от 03 августа 2015 договор возмездного оказания услуг по перевозке на автобусных маршрутах от 11 ноября 2014 года, заключенный между индивидуальным предпринимателем В.В. и А.Ю., признан трудовым договором, постановлено обязать индивидуального предпринимателя В.В. внести в трудовую книжку А.Ю. запись о приеме на работу с 11 ноября 2014 года на должность водителя и об его увольнении 17 февраля 2015 года по собственному желанию по п. 3 ст. 77 ТК РФ, взыскать с индивидуального предпринимателя В.В. в пользу А.Ю. компенсацию морального вреда в размере 2000 рублей и расходы на представителя в размере 7 000 рублей (апелляционное дело № 33-3208/2015).

2.6. Судами республики в 2015 – 2016 годах дела по спорам, связанным с определением дня вступления в силу трудового договора с работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, не рассматривались.

2.7. В ходе изучения судебной практики случаев включения в трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий для работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлено.

2.8. В ходе изучения судебной практики за 2015 – 2017 годы не выявлены случаи включения в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателями – индивидуальными предпринимателями, правил, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

2.9. Анализ содержания трудовых договоров, имеющих в материалах дел, и судебных решений показал, что трудовая функция работника в трудовых договорах, заключаемых с работодателями – физическими лицами, определяется указанием наименования должности.

2.10. Согласно ст. 303 ТК РФ в письменный трудовой договор, заключаемый с работодателем – физическим лицом, в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя (ст. 57 ТК РФ):

- место работы;
- трудовая функция;
- 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 настоящим 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

– другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В ходе изучения судебной практики установлено, что в трудовых договорах с лицами, работающими у работодателей – физических лиц, место работы, трудовая функция, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, в том числе порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

При этом, как правило, указания о сроке предупреждения об увольнении, о случаях и размерах выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат исследуемые трудовые договоры не содержат.

Судами республики в 2015 – 2017 годах в достаточном количестве рассматривались трудовые споры по искам к индивидуальным предпринимателям о взыскании компенсации за неиспользуемый отпуск, а также несколько дел о взыскании выходного пособия при увольнении по сокращению штата (см. пункт 2.15 настоящей справки).

2.11. За исследуемый период судами республики трудовые споры между работником и работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, не разрешались, в том числе по фактам заключения срочных трудовых договоров.

В ходе изучения судебной практики за 2015 – 2017 годы не выявлено случаев рассмотрения судами республики трудовых споров, непосредственно связанных с заключением срочных трудовых договоров с индивидуальными предпринимателями, в связи с чем вопросы об обоснованности заключения таких договоров судами не разрешались.

Случаи признания судами срочного трудового договора между работником и работодателем – физическим лицом, являющимся индивидуальным предпринимателем, трудовым договором, заключенным на неопределенный срок, также не выявлены.

2.12. В силу ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом (ст. 72.2, ст. 74, 99, 113, 327.4, 349.4 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Согласно ст. 306 ТК РФ об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. При этом работодатель – физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1 ст. 74 ТК РФ).

Таким образом, следует разграничивать изменение условия трудового договора по соглашению сторон, или по инициативе работодателя.

Представляется, что положения ст. 72 ТК РФ распространяются на рассматриваемую категорию дел и любые условия трудового договора, заключенного между работником и работодателем – физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем, могут быть изменены по соглашению сторон.

Из анализа приведенных норм ТК РФ следует, что индивидуальный предприниматель по своей инициативе может изменить условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1 ст. 74 ТК РФ), предупредив работника об этом в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней.

Работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, исходя из содержания ст. 306 ТК РФ, могут изменить условия трудового договора без каких-либо оговорок, предупредив работника об этом не менее чем за 14 календарных дней.

Споры, связанные с изменением работодателем – физическим лицом определенных сторонами условий трудового договора, судами республики в 2015 – 2017 годах не рассматривались.

2.13. Судами республики в 2015 – 2017 годах рассматривались следующие дела, связанные с прекращением трудового договора с лицами, работающими у работодателей – физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями:

- об изменении формулировки и даты увольнения;
- о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда;
- о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск;
- о взыскании задолженности по заработной плате;
- о взыскании единовременного пособия при увольнении по сокращению штата.

При этом указанные споры связаны с увольнением по следующим основаниям:

- по собственному желанию работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- по сокращению штата работников индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- в связи с совершением однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – прогула (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей без уважительных причин работником, имеющим дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Пример: Шумерлинским районным судом Чувашской Республики рассмотрено дело № 2–П–160/2016 по иску Е.А. к индивидуальному предпринимателю Н.Н. о признании незаконным и отмене приказа от 03 марта 2016 года об увольнении по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию, взыскании среднего заработка за незаконное лишение возможности трудиться с 04 марта 2016 года, компенсации морального вреда в размере 30000 рублей.

Исковые требования мотивированы тем, что с 01 февраля 2016 года истица работала у индивидуального предпринимателя Н.Н. в кафе в должности официанта. 03 марта 2016 года приказом она уволена по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогулы, якобы совершенные с 03 по 05 февраля 2016 года. С приказом истица не согласна, так как, по ее мнению, нарушений трудовой дисциплины она не допускала, каких-либо объяснений по этому поводу с нее не брали, ранее к дисциплинарной ответственности не привлекали.

В суде первой инстанции истица Е.А. исковые требования поддерживала, ответчик и ее представитель возражали против удовлетворения требований.

Судом установлено следующее.

В соответствии с пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В п. 39 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что при разрешении споров лиц, уволенных по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию может быть произведено, помимо прочих, за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

Согласно п. 52 указанного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации увольнение работника за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей является мерой дисциплинарного взыскания, в связи с чем работодателем должен быть соблюден установленный ст. 193 ТК РФ порядок применения дисциплинарного взыскания.

Разрешая спор по существу, суд первой инстанции установил, что Е.А. работала в кафе с 01 февраля 2016 года в должности официанта на основании трудового договора, заключенного на 3 месяца.

Согласно объяснениям лиц, участвующих в деле, и представленным документам Е.А. отсутствовала на рабочем месте в период с 03 по 05 февраля 2016 года. По данному факту 03 марта 2016 года составлены акты об отсутствии Е.А. на рабочем месте 03, 04, 05 февраля 2016 года. В этот же день 03 марта 2016 года составлен акт об отказе в ознакомлении с указанными актами и издан приказ об увольнении Е.А. за прогул по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также составлен акт об ознакомлении с приказом об увольнении.

Факт отсутствия на рабочем месте с 3 по 5 февраля 2016 года Е.А. не оспаривала, ссылаясь на наличие уважительных причин неявки на работу. Так, она пояснила, что 02 февраля 2016 года умер ее сожитель, она получила устное разрешение от индивидуального предпринимателя Н.Н. на выезд на похороны, об этом факте знали все работники кафе.

Объяснения Е.А. в указанной части подтверждаются показаниями свидетелей, согласно которым 02 февраля 2016 года Е.А. пришла на работу в слезах, сообщила, что умер ее сожитель, в тот день она ходила к индивидуальному предпринимателю Н.Н., которая разрешила ей выезд на три дня, это слышали А.Ю. и Н.В. После выхода Е.А. на работу никаких претензий по поводу ее отсутствия на работе Н.Н. не предъявляла вплоть до 02 марта 2016 года. При этом подача письменных заявлений в кафе не практиковалась, все замены смен происходили на основании устного разрешения.

Установив указанные обстоятельства, суд пришел к выводу об отсутствии Е.А. на работе в спорный период с разрешения работодателя и по уважительной причине.

При этом суд установил, что фактически основанием для увольнения явился отказ Е.А. от увольнения по собственному желанию в период сокращения численности работников. Так, из объяснений истицы, показаний свидетелей следует, что 02 марта 2016 года им было объявлено о сокращении численности работников и было предложено написать заявления об увольнении по собственному желанию. Н.В. и А.Ю. такие заявления написали, О.А. и истец Е.А. отказались писать заявление и работодатель предупредил, что найдет способ уволить их за нарушения трудовой дисциплины. Указанные объяснения в совокупности с фактами увольнения Н.В. и А.Ю. по собственному желанию, издания приказов от 03 марта 2016 года об увольнении Е.А. и О.А. за нарушение трудовой дисциплины, составления трех актов об отсутствии Е.А. на работе в день увольнения 03 марта 2016 года подтверждают выводы суда.

Таким образом, суд, придя к выводу о нарушении работодателем порядка и процедуры привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, признал увольнение Е.А. незаконным, изменил формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию, и взыскал в пользу истицы средний заработок, компенсацию морального вреда за допущенные ответчиком нарушения трудовых прав истца, судебные расходы.

Решением Шумерлинского районного суда Чувашской Республики от 24 мая 2016 года, оставленным без изменения в этой части апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики от 27 июля 2016 года, иски требования Е.А. удовлетворены (апелляционное дело № 33–4265/2016).

Все разрешенные судами республики дела об увольнении связаны с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Согласно ст. 307 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных указанным кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Вместе с тем в практике судов республики за 2015 – 2017 годы случаев рассмотрения дел о прекращении трудового договора, заключенного между работником и индивидуальным предпринимателем, по основаниям, предусмотренным трудовым договором, не выявлено.

В ходе разрешения данной категории дел суды республики с трудовыми договорами, заключенными между работником и индивидуальным предпринимателем и предусматривающими дополнительные основания его прекращения по сравнению с предусмотренными ТК РФ, не сталкивались.

2.14. Судами республики в 2015 – 2017 годах дела по спорам, связанным с соблюдением сроков предупреждения об увольнении лиц, работающих у работодателей – физических лиц, не разрешались.

2.15. Судами республики за изучаемый период рассмотрено достаточное количество дел о взыскании компенсации за неиспользуемый отпуск, а также несколько дел о взыскании единовременной выплаты при увольнении по сокращению штата.

При этом в абсолютном большинстве случаев трудовые договоры не содержали условия, касающиеся указанных выплат.

При этом суды исходят из того, что если трудовым договором или локальными нормативными актами индивидуального предпринимателя не предусмотрена единовременная выплата при увольнении по сокращению штата, она не подлежит взысканию.

Пример: Калининским районным судом г. Чебоксары Чувашской Республики рассмотрено дело № 2–540/2017 по иску А.Е. к индивидуальному предпринимателю И.В. о взыскании выходного пособия в размере 36572,33 рублей, выплаты двух средних заработков за второй месяц трудоустройства в размере 42347,17 рублей, за третий месяц – 42347,17 рублей.

Исковые требования мотивированы тем, что истец в период с 14 сентября 2015 года по 07 октября 2016 года состоял в трудовых отношениях с индивидуальным предпринимателем И.В. на основании трудового договора, работал в должности директора по продажам. 22 сентября 2016 года приказом ответчик принял решение о сокращении занимаемой истцом должности, 23 сентября 2016 года истец был ознакомлен с данным решением и через 2 недели приказом от 07 октября 2016 года уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. С ним был произведен расчет, выплачена заработная плата, компенсация за неиспользованные дни отпуска и выдана трудовая книжка. При этом ответчиком не выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также средний месячный заработок на период трудоустройства, гарантированные законом при увольнении по сокращению.

В судебном заседании истец А.Е. и его представитель поддержали иски, ответчик И.В. и его представитель ответчика иски не признала.

Судом установлено, что А.Е. 14 сентября 2015 года был принят на работу к индивидуальному предпринимателю И.В. на должность директора по продажам, с ним заключен трудовой договор от 14 сентября 2015 года, оформлен приказ о приеме на работу от 14 сентября 2015 года.

В соответствии с п. 6 трудового договора от 14 сентября 2015 года работодатель был обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего договора; предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать работника оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей; выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату; осуществлять обязательное социальное страхование работника в порядке, установленном федеральными законами; исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

22 сентября 2016 года приказом о сокращении штата и численности индивидуальным предпринимателем И.В. принято решение о сокращении с 10 октября 2016 года в структурном подразделении "Администрация" должности директора по продажам.

Письмами от 27 сентября и 07 октября 2016 года А.Е. был уведомлен об отсутствии вакантных должностей в штатном расписании.

07 октября 2016 года трудовой договор от 14 сентября 2015 года, заключенный между индивидуальным предпринимателем И.В. и А.Е., расторгнут, издан приказ о прекращении (расторжении) трудового договора от 07 октября 2016 года.

Приказ оспорен не был, в связи с чем законность увольнения судом не проверялась.

Разрешая заявления требования, суд исходил из следующего.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Главой 27 ТК РФ установлены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Так, частью 1 статьи 178 ТК РФ определено, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Исходя из буквального толкования положения ч. 1 ст. 178 ТК РФ сохранение работнику среднего месячного заработка на период трудоустройства и выплата ему выходного пособия в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата ее работников предусмотрены только при увольнении работника из организации.

Регулирование труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, имеет особенности, установленные главой 48 ТК РФ.

Согласно ч. 2 ст. 307 ТК РФ сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Из приведенных нормативных положений следует, что ТК РФ установлено различное правовое регулирование труда работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем – физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем, и работников, работающих у работодателей – организаций.

При этом выплата работодателем работнику выходного пособия и сохранение за ним среднего заработка на период его трудоустройства в связи с увольнением по п. 1 или п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ гарантированы законом (ТК РФ) только в случае увольнения работника из организации. Работникам, работающим у физических лиц, включая индивидуальных предпринимателей, указанная гарантия ТК РФ не предусмотрена.

Прекращение трудового договора для этой категории работников урегулировано специальной нормой – ст. 307 ТК РФ, содержащей отличное от установленного ч. 1 ст. 178 данного Кодекса правило о том, что случаи и размеры выплачиваемого при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат работникам, работающим у работодателей – физических лиц, могут быть определены трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем – физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем.

Аналогичная правовая позиция изложена в Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденном президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 года, а также в определении Верховного Суда Российской Федерации от 05 сентября 2016 года № 74-КГ16–23.

Такое положение обусловлено тем фактором, что индивидуальный предприниматель осуществляет свою деятельность самостоятельно, на свой страх и риск, и отвечает по долгам всем своим имуществом (ст. 25 ГК РФ), а потому вправе самостоятельно устанавливать особенности труда работников.

Как установлено судом и следует из материалов дела, условиями трудового договора, заключенного между ИП И.В. и А.Е., такие гарантии, как выплата выходного пособия или сохранение среднего заработка на период трудоустройства, в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, не предусмотрены.

С учетом изложенного решением Калининского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 28 февраля 2017 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики от 10 мая 2017 года, в удовлетворении требований А.Е. отказано (апелляционное дело № 33-2429/2017).

Разрешая требования о взыскании компенсации за неиспользуемый отпуск суды исходят из того, что в соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, в том числе если трудовой договор не содержит условие об этом.

Суды удовлетворяли иски о взыскании компенсации за неиспользуемый отпуск, если в судебном заседании подтверждено, что истцу отпуск в спорный период не предоставлялся и при увольнении соответствующая компенсация не выплачивалась.

Так, например, Л.В. обратилась в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Е.И. о взыскании денежной компенсации за неиспользованные отпуска (дело № 2-1534/2016, Канашский районный суд Чувашской Республики).

Исковые требования мотивированы тем, что в период с 3 января 2012 года по 17 июля 2016 года Л.В. работала у ответчика в магазине, уволилась по собственному желанию. При этом за весь период работы Л.В. ни разу в оплачиваемых отпусках не была, а потому, ссылаясь на ст. 127 ТК РФ, истец просила взыскать с ответчика денежную компенсацию за неиспользованные отпуска за весь период работы у индивидуального предпринимателя Е.И. в размере 76263,8 рублей, а также компенсацию морального вреда в размере 20000 рублей.

В судебном заседании истец и ее представитель иски о взыскании компенсации за неиспользуемый отпуск поддержали, пояснив, что истица в период работы у индивидуального предпринимателя Е.И. ежегодно отдыхала по две недели за свой счет.

Ответчик на судебное заседание не явился, ее представитель иски о взыскании компенсации за неиспользуемый отпуск не признал и пояснил, что истице отпуск оплачивался раз в год, при увольнении 18 июля 2016 года истица получила расчет в полном объеме, в том числе денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, заявил о пропуске срока исковой давности.

Судом установлено, что 3 января 2012 года между индивидуальным предпринимателем Е.В. и Л.В. заключен трудовой договор, по условиям которого Л.В. принимается на работу на должность продавца-кассира.

Пунктом 5.2 договора предусмотрено, что работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней по согласованию с работодателем (графика отпусков).

Приказом от 18 июля 2016 года Л.В. уволена по собственному желанию на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Как было указано выше, истица Л.В. пояснила суду, что за весь период работы ей ежегодно предоставлялся отпуск продолжительностью четырнадцать дней без сохранения заработной платы. В опровержение этих доводов ответчиком суду каких-либо доказательств не представлено.

Ответчиком каких-либо доказательств, подтверждающих факт получения Л.В. денежных сумм, начисленных ей в качестве денежной компенсации за неиспользованные отпуска (соответствующие ведомости или иные документы), также не представлено.

При таких обстоятельствах суд счел обоснованными требования истца о взыскании денежной компенсации за весь период ее работы у ответчика с 3 января 2012 года по 18 июля 2016 года.

При расчете денежной компенсации за неиспользованные отпуска за период с 2012 года по 2014 год суд исходил из должностного оклада в размере 4700 рублей, а с 2015 года по день увольнения – исходя из справок формы 2–НДФЛ.

При таких обстоятельствах денежная компенсация за неиспользованные отпуска за весь период работы Л.В. у индивидуального предпринимателя Е.И. составила 25264,37 рублей.

Доводы представителя ответчика о пропуске истцом Л.В. срока исковой давности суд признал несостоятельными, поскольку в соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При этом установленный ст. 392 ТК РФ трехмесячный срок в данном случае следует исчислять со дня увольнения Л.В., то есть с 18 июля 2016 года.

Решением Канашского районного суда Чувашской Республики от 09 сентября 2016 года постановлено взыскать с индивидуального предпринимателя Е.И. в пользу Л.В. денежную компенсацию за неиспользованные отпуска за период ее работы с 3 января 2012 года по 18 июля 2016 года в размере 25264,37 рублей, в счет компенсации морального вреда 5000 рублей.

Решение суда первой инстанции не обжаловано, вступило в законную силу.

2.16. За период с 2015 года по 2017 год дела по спорам, связанным с регистрацией факта прекращения трудового договора с работником, работающим у работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, в том числе при обращении работника для регистрации указанного факта в порядке, установленном в ч. 4 ст. 307 ТК РФ, судами республики не разрешались.

Согласно ч. 4 статьи 307 ТК РФ в случае смерти работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью третьей настоящей статьи, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

В качестве примера действующих на территории муниципальных образований Чувашской Республики нормативных правовых актов, устанавливающих порядок регистрации трудовых договоров с лицами, работающими у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и фактов прекращения таких договоров, приводим:

– Постановление главы администрации г. Шумерля Чувашской Республики от 26 января 2006 года № 40 "Об утверждении положения о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами";

– Постановление главы Порецкой районной администрации Чувашской Республики от 10 февраля 2006 года № 48 "Об утверждении Положения о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами";

– Постановление главы Аликовского района Чувашской Республики от 17 марта 2006 года № 127 "Об утверждении Положения о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами".

Указанные положения устанавливают единый порядок регистрации трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами на территории соответствующих муниципальных образований, и регулирует отношения, непосредственно связанные с регистрацией трудовых договоров, постановлением также назначается специалист, ответственный за регистрацию трудовых договоров в соответствии с ТК РФ.

2.17. В силу ст. 308 ТК РФ индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются в суде.

Глава 48.1 ТК РФ, определяющая особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены в микропредприятия, не устанавливает порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

Таким образом, индивидуальные трудовые споры между работником и работодателями – индивидуальными предпринимателями и микропредприятиями должны разрешаться в общем порядке, установленном ТК РФ.

Согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

В ходе изучения судебной практики случаев рассмотрения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам не выявлено, из чего следует, что все споры, связанные с реализацией трудовых прав работников, занятых у работодателей – индивидуальных предпринимателей и у субъектов малого предпринимательства, отнесенных к микропредприятиям, рассматриваются непосредственно в судах.

Судами республики в 2015 – 2017 годах рассматривались споры, связанные с оформлением документов, подтверждающих период работы у работодателей – индивидуального предпринимателя, в частности, дела об установлении факта трудовых отношений и внесении записи о работе в трудовую книжку (см.: п. 2.4 и 2.5 настоящей справки).

2.18. Полагаем, что труд лиц, работающих у индивидуальных предпринимателей, регулируется с учетом норм главы 48.1 ТК РФ при условии, если индивидуальный предприниматель соответствует критериям микропредприятия, установленного Федеральным законом от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации".

3. Особенности регулирования труда надомников

3.1.–3.7 Судами республики в 2015 – 2017 годах споры, связанные с выполнением надомниками работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет, не разрешались.

Анализ судебной практики показал, что суды республики в целом правильно применяют положения законодательства, регулирующего труд лиц, работающих у работодателей физических лиц и у субъектов малого предпринимательства, отнесенных к микропредприятиям.

Какие-либо вопросы при разрешении дел изучаемой категории у судов не возникали.

Судебная коллегия по гражданским делам
Верховного Суда Чувашской Республики