

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(глава 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ))***ЧАСТЬ ВТОРАЯ****Часть 2****СТАТЬЯ 15 ТК РФ «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»**

*Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 03.07.2015 N 02АП-4783/2015 по делу N А82-1447/2015*

Суд, анализируя положения ст. ст. 15, 56, 129, 132 ТК РФ, пришел к выводу о том, что трудовые отношения имеют следующие обязательные признаки:

- работник выполняет трудовую функцию (работу по должности, профессии и т.д.), подчиняясь при этом правилам внутреннего трудового распорядка;
- работодатель оплачивает выполняемую работником трудовую функцию и обеспечивает при этом необходимые условия труда.

Соответственно, понятие трудовых отношений ограничено определенными рамками и не может применяться к любым отношениям, возникающим между работодателем и лицом, с которым заключен трудовой договор.

\*Постановлением Арбитражного суда Центрального округа от 22.10.2015 N Ф10-3427/2015 данное постановление оставлено без изменения.

*Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 24.06.2015 по делу N А36-6804/2014*

По мнению суда, взаимосвязанное толкование нормы ст. 15 ТК РФ и нормы части 1 ст. 7 ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» позволяет сделать вывод, что под выплатой или вознаграждением, произведенными в рамках трудовых отношений, следует понимать суммы, полученные работником от работодателя за выполнение трудовой функции, обусловленной трудовым договором, определяемые в соответствии с перечисленными нормативными правовыми и локальными актами.

\*Постановлением Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 07.10.2015 N Ф01-4010/2015 данное постановление оставлено без изменения.

*Продолжение на стр. 2-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

*Апелляционное определение Московского городского суда от 24.11.2016 по делу N 33-47236/2016*

Суд разъяснил, что понятие трудовой функции работника действующим трудовым законодательством прямо не закреплено. Вместе с тем признаки данного понятия в рамках трудовых правоотношений раскрываются в положениях ст. ст. 15, 57 ТК РФ. Так, в соответствии с положениями ст. 15 ТК РФ под трудовой функцией понимается выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы. Аналогичные признаки понятия трудовой функции изложены в ст. 57 ТК РФ. Таким образом, для целей, определяемых трудовым законодательством, используется именно приведенное выше определение трудовой функции, исходя из чего изменение работодателем ряда положений должностной инструкции, а также условий трудового договора, заключенного с работником, само по себе не является изменением трудовой функции работника и не свидетельствует о переводе работника на другую работу. При этом содержание конкретных действий работника может меняться в зависимости от времени, условий и обстоятельств, с которыми он может столкнуться, выполняя свои трудовые обязанности. В процессе организационно-технического и экономического развития, проведения мер по совершенствованию организации и повышению эффективности труда возможно как расширение, так и уменьшение круга обязанностей работника, работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации, вследствие чего изменение (уточнение, конкретизация) работодателем должностных обязанностей работника не является изменением его трудовой функции.

*Определение Московского городского суда от 14.11.2016 N 4г-13386/2016*

По мнению суда, по смыслу положений ст. ст. 15, 16, 56 и 57 ТК РФ основным источником регулирования трудовых отношений является трудовой договор, которым, в частности, должны предусматриваться условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

*Продолжение на стр. 3-20.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)**Постановление Шестнадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.10.2016 N 16АП-4094/2016 по делу N А77-284/2016*

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который, анализируя положения ст. ст. 15, 16, 56, 57, 129, 135 ТК РФ, а также п. 1 ст. 702 и ст. 770 ГК РФ, пришел к выводу о том, что основным отличием трудового договора от гражданско-правового является подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, как правило, с замещением должности в штате организации. Этому предшествует прием на работу по личному заявлению, издание приказа (распоряжения) работодателя, в котором указывается профессия или должность, размер заработной платы, дата начала работы, а также внесение записи о работе в трудовую книжку; личное выполнение трудовой функции; выполнение конкретной работы в соответствии со специальностью, квалификацией на определенной должности; оплата труда по установленным нормам. По гражданско-правовым договорам гражданин не подчиняется внутреннему распорядку предприятия, подрядчик самостоятельно устанавливает время и порядок работы, на нем лежит обязанность сдать результат работы заказчику, ему оплачивается лишь выполненное поручение (определенная работа). Заказчик обязуется оплатить выполненные работы или оказанные ему услуги в сроки и в порядке, которые указаны в договоре, оплата производится обычно после окончания работы и составления акта выполненных работ (оказанных услуг). Предметом трудового договора (соглашения) является труд работника без достижения конечного результата, предметом же гражданско-правовых договоров является овеществленный конечный результат труда, а труд в них - лишь способ выполнения взятых на себя обязательств. В трудовых отношениях работнику предоставляются гарантии социальной защищенности.

*Апелляционное определение Московского областного суда от 12.09.2016 по делу N 33-24875/2016*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 15 ТК РФ и сославшегося на ст. ст. 3, 11, 16, 21, 67, 68 ТК РФ, разграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров осуществляется по следующим признакам: прием на работу по трудовому договору производится по личному заявлению работника путем издания приказа (распоряжения) работодателя, по трудовому договору осуществляется зачисление работника на работу по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием, вносится запись в трудовую книжку работника о приеме его на работу; работник подчиняется внутреннему трудовому распорядку; его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести

*Продолжение на стр. 4-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

дисциплинарную ответственность; в трудовых отношениях обычно применяются тарифные ставки и оклады, в соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

*Апелляционное определение Московского областного суда от 24.08.2016 N 33-23218/2016*

По мнению суда, сославшегося на ст. 15 ТК РФ, исходя из положений указанной нормы, одним из основных признаков трудовых отношений является личное выполнение за плату конкретной трудовой функции, под которой подразумевается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы. При этом предметом трудового договора (соглашения) является труд работника, а предметом гражданско-правовых договоров - конечный результат труда.

*Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 24.08.2016 по делу N 33-8837/2016*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 9, 103 УИК РФ, по смыслу данных положений гражданин, осужденный к лишению свободы, становится занятым трудом на основании приговора суда, а не в силу ст. 15 ТК РФ, согласно которой трудовые отношения между работником и работодателем возникают по соглашению между ними. Поэтому отношения между лицом, осужденным к лишению свободы, и администрацией исправительного учреждения в сфере труда не являются трудовыми отношениями. Труд лиц, осужденных к лишению свободы, используется администрацией исправительного учреждения по своему усмотрению и при условии наличия рабочих мест.

*Апелляционное определение Московского областного суда от 18.07.2016 по делу N 33-19184/2016*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 15, 56, ч. 1 и 3 ст. 16, часть 2 ст. 67 ТК РФ и сославшегося на часть 1 ст. 37 Конституции РФ, 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 др.), которые заключаются на основе свободного и добровольного волеизъявления заинтересованных субъектов - сторон будущего договора.

*Продолжение на стр. 5-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

*Апелляционное определение Ростовского областного суда от 30.05.2016 по делу N 33-8967/2016*

Суд, анализируя положения ст. ст. 15, 56, 67 ТК РФ, пришел к выводу о том, что для разрешения вопроса о наличии между сторонами трудовых отношений и, как следствие этого, возникновения права на получение всех необходимых видов обеспечения необходимо установление ряда обстоятельств, а именно: наличие самого факта допущения работника к работе уполномоченным лицом и согласия работодателя на выполнение работником трудовых функций в интересах работодателя.

*Определение Приморского краевого суда от 10.05.2016 по делу N 33-4422/2016*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 56 и 67 ТК РФ, а также п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, из смысла приведенных норм следует, что трудовые отношения между работником и работодателем могут возникнуть, а трудовой договор считается заключенным в случае, если установлен факт фактического допуска работника к работе и исполнения им трудовых обязанностей.

*Апелляционное определение Пермского краевого суда от 06.04.2016 по делу N 33-3606-2016*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 56, 67 ТК РФ, по смыслу указанных норм к признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, относятся: личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнить определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер трудовых отношений.

*Апелляционное определение Пермского краевого суда от 04.04.2016 по делу N 33-3430/2016*

По мнению суда, исходя из положений ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ к характерным признакам трудовых правоотношений относятся личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер труда.

*Продолжение на стр. 6-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

*Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 30.03.2016 N Ф10-458/2016 по делу N А62-3218/2015*

Суд, анализируя положения ст. ст. 15, 16 и 129 ТК РФ, пришел к выводу о том, что сам по себе факт наличия трудовых отношений между работодателем и его работниками не свидетельствует о том, что все выплаты, которые начисляются работникам, представляют собой оплату их труда. Следовательно, выплаты в рамках трудовых отношений, связанные с выполнением трудовой функции и вознаграждением за ее выполнение, выплаты стимулирующего и компенсационного характера должны включаться в объект обложения страховыми взносами, иные выплаты, осуществляемые в пользу работников, не являющиеся в той или иной форме вознаграждением за труд, в объект обложения страховыми взносами не включаются.

*Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.03.2016 N 33-5168/2016 по делу N 2-4500/2015*

По мнению суда, по смыслу положений ст. ст. 15, 16, 56 и 57 ТК РФ основным источником регулирования трудовых отношений является трудовой договор, которым, в частности, должны предусматриваться условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Одновременно следует учесть, что в силу положений ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

*Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 03.03.2016 по делу N 33-3935/2016*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 15, 16 и 56 ТК РФ и сославшегося на Определение КС РФ от 19.05.2009 N 597-О-О, суды общей юрисдикции, разрешая споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. ст. 15 и 56 ТК РФ.

*Продолжение на стр. 7-20.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)**Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 10.02.2016 N 07АП-13094/2015 по делу N А67-6401/2015*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 129, 135 ТК РФ, а также Постановление Президиума ВАС РФ от 14.05.2013 N 17744/12, сам по себе факт наличия трудовых отношений между работодателем и его работниками не свидетельствует о том, что все выплаты, которые начисляются работникам, представляют собой оплату их труда.

*\*Постановлением Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 16.05.2016 N Ф04-1319/2016 данное постановление оставлено без изменения.*

*Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 09.02.2016 N 18АП-148/2016 по делу N А76-20348/2014*

Суд, анализируя положения ст. ст. 15, 56 - 59 ТК РФ, пришел к выводу о том, что основными признаками трудового договора являются личностный признак (выполнение работы личным трудом и включение работника в производственную деятельность предприятия), организационный признак (подчинение работника внутреннему трудовому распорядку; его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность), выполнение работ определенного рода, а не разового задания. Понятие гражданско-правового договора приведено в ст. 420 ГК РФ, согласно которой под ним подразумевается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Условия такого договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законом или иными правовыми актами (ст. 421 ГК РФ).

*Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 03.02.2016 N 19АП-7808/2015 по делу N А64-5605/2015*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 20, 56, 67 ТК РФ, взаимосвязанное толкование приведенных норм ТК РФ и нормы п. 1 ст. 7 ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" позволяет сделать вывод о том, что под выплатой или вознаграждением, произведенными в рамках трудовых отношений, следует понимать выплаты и вознаграждения, полученные работником от работодателя за выполнение трудовой функции, обусловленной трудовым соглашением (независимо от формы его заключения), определяемые в соответствии с перечисленными в ст. 15 ТК РФ

Продолжение на стр. 8-20.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

нормативными правовыми и локальными актами, регулируемыми трудовые отношения.

\*Постановлением Арбитражного суда Центрального округа от 06.05.2016 N Ф10-1202/2016 данное постановление оставлено без изменения.

*Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 02.02.2016 по делу N 33-1368/2016*

Суд, анализируя положения ст. ст. 15, 16 и 56 ТК РФ, пришел к выводу о том, что на работодателя законом возложена обязанность оформления трудовых отношений с работником. Ненадлежащее выполнение работодателем указанных обязанностей не может являться основанием для отказа в защите нарушенных трудовых прав работника.

*Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 25.01.2016 по делу N 33-1249/2016*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 15, 16 и 57 ТК РФ, исходя из системного анализа действующего трудового законодательства, регулирующего спорные правоотношения, к характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, в том числе гражданско-правового характера, 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 трудового отношения (оплата производится за живой затраченный труд). Как счел суд, в рассматриваемом случае спорный договор имел признаки договора возмездного оказания услуг. Заключение гражданско-правового договора, соответствующего требованиям гражданского законодательства, являлось волеизъявлением двух сторон, на что указывало, в первую очередь, то обстоятельство, что до момента прекращения его действия с предложением об оформлении отношений как трудовых истец к ответчику не обращался, связанные с заключением с ним договора на указанных в нем условиях действия работодателя в установленном законом порядке не обжаловал. Сторонами не была определена трудовая функция работника (истца), то есть работа по должности, профессии, специальности с указанием квалификации. Не был определен и конкретный вид поручаемой работнику работы.

Продолжение на стр. 9-20.

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)**Апелляционное определение Воронежского областного суда от 21.01.2016 по делу N 33-173/2016*

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который, анализируя положения ст. ст. 15, 56, п. 1 ст. 16 ТК РФ и ссылаясь на п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, пришел к выводу о том, что основными элементами трудового договора являются: определенная таким договором трудовая функция работника, выполнение работы с подчинением внутреннему трудовому распорядку, обязанность работодателя организовать и обеспечить работнику необходимые условия труда и своевременно выплачивать заработную плату. При этом суд, ссылаясь на ч. 3 ст. 16, ст. ст. 57, 67.1, ч. 1 и 2 ст. 67 ТК РФ, отметил, что один лишь факт выполнения лицом работы не является достаточным основанием для признания отношений между ним и работодателем трудовыми, если работодатель или его уполномоченный представитель это не признает.

*Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 20.01.2016 по делу N 33-317/2016*

По мнению суда, сославшегося на ч. 1 ст. 15, ч. 1 и 3 ст. 16, ст. 56 ТК РФ, п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, исходя из системного анализа действующего трудового законодательства, к характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, в том числе гражданско-правового характера, 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 трудового отношения (оплата производится за затраченный труд) по установленным нормам.

*Апелляционное определение Приморского краевого суда от 12.12.2017 по делу N 33-12386/2017*

По мнению суда, сославшегося на ч. 1 и 2 ст. 15, ч. 1 и 3 ст. 16 ТК РФ, а также п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, из смысла приведенных норм следует, что к признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка

*Продолжение на стр. 10-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд).

*Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 21.11.2017 N 19АП-7841/2017 по делу N А48-3193/2017*

Суд, анализируя ст. ст. 15, 16, 129 ТК РФ, пришел к выводу о том, что основанием для начисления страховых взносов являются выплаты, предусмотренные системой оплаты труда и произведенные в пользу работников в связи с выполнением ими трудовых обязанностей за определенный трудовой результат.

\*Постановлением Арбитражного суда Центрального округа от 22.03.2018 N Ф10-520/2018 данное постановление оставлено без изменения.

*Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 16.11.2017 N 19АП-7423/2017 по делу N А14-11047/2017*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 20, 56 ТК РФ, взаимосвязанное толкование приведенных норм ТК РФ и нормы п. 1 ст. 20.1 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» позволяет сделать вывод о том, что под выплатой или вознаграждением, произведенными в рамках трудовых отношений, следует понимать выплаты и вознаграждения, полученные работником от работодателя за выполнение трудовой функции, обусловленной трудовым соглашением (независимо от формы его заключения), определяемые в соответствии с перечисленными в ст. 15 ТК РФ нормативными правовыми и локальными актами, регуливающими трудовые отношения.

*Решение Арбитражного суда Свердловской области от 27.10.2017 по делу N А60-50943/2017*

Суд разъяснил, что понятие трудовых отношений определено ст. 15 ТК РФ. Исходя из данной нормы, трудовые отношения характеризуются следующим:

- 1) работник выполняет трудовую функцию (работу по должности, профессии) и подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- 2) работодатель платит за выполняемую работником трудовую функцию и обеспечивает условия труда.

*Продолжение на стр. 11-20.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)**Решение Арбитражного суда Свердловской области от 18.09.2017 по делу N А60-23460/2017*

Суд счел, что спорные гражданско-правовые договоры не имели признаков трудовых отношений и трудового договора, указанных в ст. 15 и ст. 56 ТК РФ. При этом суд пояснил, что указанные договоры не содержали условий, обязывающих исполнителей соблюдать определенный режим работы и отдыха, подчиняться распоряжениям руководства учреждения, в них не были предусмотрены выплата сумм по временной нетрудоспособности и травматизму, предоставление физическим лицам иных гарантий социальной защищенности. Правила внутреннего распорядка для исполнителей услуг отсутствовали, контроль за его соблюдением учреждением не осуществлялся.

*\*Постановлением Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 06.12.2017 N 17АП-16244/2017-АК данное решение оставлено без изменения.*

*Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 23.05.2017 по делу N 33-6017/2017*

По мнению суда, сославшегося на абзац 3 п. 8 и п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, а также Определение КС РФ от 19.05.2009 N 597-О-О, из совокупного толкования норм ст. ст. 15 и 56 ТК РФ следует, что к характерным признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд). Суды общей юрисдикции, признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. ст. 15 и 56 ТК РФ.

*Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.04.2017 по делу N 33-4833/2017*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 15, 16, 56, 57, 65 - 68 ТК РФ, в отличие от гражданско-правового договора основной обязанностью работника по трудовому договору является выполнение работы по обусловленной трудовой функции. Это означает, что работник может выполнять любую работу, относящуюся к его трудовой функции (работу по

*Продолжение на стр. 12-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

определенной специальности, квалификации или должности). При этом достижение какого-либо результата не является обязательным. Для гражданско-правовых договоров характерно выполнение конкретной работы, цель которой - достижение результата, предусмотренного договором (факт конечного выполнения работы). Кроме того, работа по трудовому договору может выполняться только лично, на что императивным образом указано в ч. 1 ст. 56 ТК РФ. По гражданско-правовым договорам личностный характер их выполнения необязателен.

*Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 15.03.2017 N 07АП-137/2017 по делу N А27-19862/2016*

Суд, анализируя положения ст. ст. 15 и 56 ТК РФ, а также ч. 1 ст. 46 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", пришел к выводу о том, что привлечение к осуществлению образовательного процесса физических лиц, фактически исполняющих функции педагогических работников (тренеров-преподавателей), на основании договоров гражданско-правового характера противоречит действующему законодательству Российской Федерации в сфере образования.

*Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 16.02.2017 N 07АП-12168/2016 по делу N А67-6241/2016*

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который, разъясняя порядок применения ст. ст. 15, 16 и 40 ТК РФ, отметил, что спорная материальная помощь работнику по своему существу не являлась оплатой труда, не была связана с выполнением трудовой функции последним, не была связана с системой платы труда в зависимости от стажа, должностного оклада, квалификации, качества или количества выполняемой работы и иных составляющих, не зависела от его трудового результата. Материальная помощь на лечение работника и на оплату медикаментов имела своей целью лечение и оздоровление этого работника, не являлась стимулирующей или компенсирующей выплатой за труд, имела нерегулярный характер. При этом, как подчеркнул суд, факт наличия трудовых отношений между работодателем и его работником сам по себе не свидетельствовал о том, что все выплаты, которые начислялись работникам, представляли собой оплату их труда.

*\*Постановлением Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 14.06.2017 по делу N А67-6241/2016 данное постановление оставлено без изменения.*

Продолжение на стр. 13-20.

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

*(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

*Апелляционное определение Свердловского областного суда от 31.01.2017 по делу N 33-287/2017(33-23109/2016)*

Суд, анализируя ст. 15, ч. 2 ст. 67 ТК РФ и ссылаясь на п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, пришел к выводу о том, что действующее трудовое законодательство устанавливает два возможных варианта возникновения трудовых отношений между работодателем и работником: на основании заключенного в установленном порядке между сторонами трудового договора либо на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. По мнению суда, из системного толкования приведенных норм следует, что к характерным признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд).

*Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 27.12.2018 N 07АП-10281/18 по делу N А27-16516/2018*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, взаимосвязанное толкование приведенных норм трудового законодательства и нормы ч. 1 ст. 7 ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» позволяет сделать вывод о том, что под выплатой или вознаграждением, произведенными в рамках трудовых отношений, следует понимать суммы, полученные работником от работодателя за выполнение трудовой функции, обусловленной трудовым соглашением, определяемые в соответствии с перечисленными нормативными правовыми актами.

*Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 27.12.2018 N 08АП-13861/2018 по делу N А70-10054/2018*

Суд, анализируя ст. ст. 15 и 129 ТК РФ, пришел к выводу о том, что оплата за труд включает в себя выплаты, связанные с отработанным временем; квалификацией работника; сложностью, количеством, качеством и условиями выполняемой работы; условиями труда (компенсационными выплатами, связанные с исполнением трудовых обязанностей в усло-

*Продолжение на стр. 14-20.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

*(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

от нормальных); стимулирующими и поощрительными выплатами, обоснованными качеством и объемом выполняемой работы.

*Постановление Четвертого арбитражного апелляционного суда от 19.12.2018 N 04АП-6047/2018 по делу N А10-2240/2018*

Суд, анализируя ст. ст. 15 и 56 ТК РФ, пришел к выводу о том, что доказательствами наличия трудовых отношений с работником будут являться доказательства заключения трудового договора (соглашения); фактического выполнения работником предусмотренной трудовым договором трудовой функции; наличие объективной возможности и способности выполнения соответствующей трудовой функции (образование, стаж работы); выплаты заработной платы за фактическое выполнение трудовой функции.

*Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19.12.2018 N 19АП-8962/2018 по делу N А14-13065/2018*

По мнению суда, взаимосвязанное толкование положений ст. ст. 15, 16, 56, 57, 129, 132, 135, 164, 165, 191 ТК РФ и нормы ст. 7 ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» позволяет сделать вывод о том, что под выплатой или вознаграждением, произведенными в рамках трудовых отношений, следует понимать выплаты и вознаграждения, полученные работником от работодателя непосредственно за выполнение трудовой функции, обусловленной трудовым соглашением (независимо от формы его заключения), определяемые в соответствии с перечисленными в ст. 15 ТК РФ нормативными правовыми и локальными актами, регулирующими трудовые отношения. В то же время выплаты, производимые работодателем в пользу или в интересах работника не за результаты труда, а по иным основаниям, не могут быть отнесены к выплатам, подлежащим включению в базу для исчисления страховых взносов в порядке, установленном ст. 7 ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», так как это противоречит правовой природе понятия «оплата труда», сформулированному в ТК РФ.

*\*Постановлением Арбитражного суда Центрального округа от 15.03.2019 N Ф10-815/2019 данное постановление оставлено без изменения.*

*\*\*Есть иные похожие судебные акты*

*Продолжение на стр. 15-20.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)**Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 12.12.2018 N Ф09-7870/18 по делу N А07-5332/2018*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 15 ТК РФ, предоставляемые работодателем своим работникам блага в случаях, не предусмотренных законом, только тогда включаются в базу для исчисления страховых взносов, когда с учетом обстоятельств конкретного дела такие блага могут быть расценены как вознаграждение работников в связи с выполнением ими работы (служебных обязанностей). Как счел суд, в рассматриваемом случае стоимость части подписки на периодические издания - выплаты социального характера, не являвшиеся стимулирующими, не зависевшие от квалификации работника, сложности, качества, конкретных условий выполнения самой работы, - не являлась оплатой труда работников (вознаграждением за труд), в том числе и потому, что не была предусмотрена трудовыми договорами. При этом суд согласился с судами нижестоящих инстанций, которые пришли к выводу о том, что стоимость подписки на периодические издания работнику производилась не в связи с наличием трудового договора, что не позволяло классифицировать такие выплаты в целях обложения страховыми взносами, как выплаты, произведенные в рамках трудовых отношений.

*Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 11.12.2018 N Ф03-5388/2018 по делу N А51-2495/2018*

Суд согласился с судами нижестоящих инстанций, по мнению которых, из норм ст. ст. 15, 16, 129 ТК РФ следует, что сам по себе факт наличия трудовых отношений между работодателем и его работниками не свидетельствует о том, что все выплаты, которые начисляются работникам, представляют собой оплату их труда.

*Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 04.12.2018 N 01АП-9589/2018 по делу N А43-27795/2018*

Суд, анализируя ст. ст. 15, 16, 129 ТК РФ, п. 1 ст. 1, п. 1 ст. 7, п. 1 ст. 8 ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования", пп. 2 п. 2 ст. 17, п. 1 ст. 20.1 ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", пришел к выводу о том, что объектом начисления страховых взносов являются выплаты, произведенные работнику за определенный трудовой результат, являющиеся оплатой труда.

*Продолжение на стр. 16-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

Как подчеркнул суд, выплаты, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, относятся к выплатам социального характера и не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд), в том числе и потому, что не предусмотрены трудовыми договорами.

\*Постановлением Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 15.02.2019 N Ф01-26/2019 данное постановление оставлено без изменения.

\*\*Есть иные похожие судебные акты

*Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 26.11.2018 N 01АП-8511/2018 по делу N А43-26450/2018*

Суд отклонил довод ФСС РФ о том, что в объект обложения страховыми взносами входит не только заработная плата работника, но иные выплаты, начисляемые плательщиком страховых взносов в рамках трудовых отношений. По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 15, 16, 129, 135 ТК РФ, факт наличия трудовых отношений между работодателем и его работниками сам по себе не свидетельствует о том, что все выплаты, которые начисляются работникам, представляют собой оплату их труда.

*Постановление Двадцатого арбитражного апелляционного суда от 17.10.2018 N 20АП-6155/2018 по делу N А09-1182/2016*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 56, 129, 132, 135 ТК РФ, по смыслу указанных норм вступление в трудовые правоотношения должно предусматривать получение предприятием положительного эффекта для его деятельности в виде результата работы и оплату труда работника соразмерную выполненной им работе; заработная плата является встречным исполнением по отношению к исполнению работником своих должностных обязанностей.

*Апелляционное определение Ростовского областного суда от 16.10.2018 по делу N 33-18393/2018*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15 и 16 ТК РФ, а также п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, по смыслу приведенных норм права трудовые отношения между работником и работодателем могут возникнуть, а трудовой договор считается заключенным в случае, если установлены обстоятельства фактического допуска работника к работе и исполнения им трудовых обязанностей. Характерными признаками трудового правоотношения являются: личный характер прав и обязанностей работника;

*Продолжение на стр. 17-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд).

*Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.08.2018 N 33-14918/2018*

Суд, анализируя ст. ст. 15, 56, 65, 68, ч. 1 и 3 ст. 16, ч. 2 ст. 67 ТК РФ и ссылаясь на п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, пришел к выводу о том, что законодателем предусмотрены определенные условия, наличие которых позволяло бы сделать вывод о фактически сложившихся трудовых отношениях. Юридически значимыми обстоятельствами, подтверждающими трудовые отношения между сторонами, являются обстоятельства, свидетельствующие о достижении сторонами соглашения о личном выполнении работником за определенную сторонами плату конкретной трудовой функции, его подчинении 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, независимо от оформления такого соглашения в порядке, установленном ТК РФ.

*\*Определением Верховного Суда РФ от 21.10.2019 N 78-КГ19-30 данное определение отменено, дело направлено на новое рассмотрение.*

*Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.08.2018 N 33-13602/2018 по делу N 2-62/2018*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 15, 16 ТК РФ и сославшегося на абзац 3 п. 8, п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, в связи с тем, что в рассматриваемом случае предметом спора являлось установление факта наличия трудовых отношений, именно истец (работник) в соответствии с положениями ст. 56 ГПК РФ обязан был доказать как состоявшееся между сторонами соглашение о заключении трудового договора, так и существенные условия этого договора, а именно: наименование трудовой функции, режим работы, размер оплаты труда, место исполнения трудовых обязанностей, срок трудового договора и т.п.

*Продолжение на стр. 18-20.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

*(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

*Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 02.08.2018 N 02АП-4938/2018 по делу N А82-26343/2017*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15 и 16 ТК РФ, а также п. п. 1, 2 ст. 20.1, п. 1 ст. 20.2 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», часть 1 ст. 8 ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», из приведенных норм права следует, что объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты, являющиеся оплатой труда.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 02.08.2018 по делу N 33-25524/2018*

По мнению суда, по смыслу положений ст. ст. 15, 16, 56 и 57 ТК РФ основным источником регулирования трудовых отношений является трудовой договор, которым, в частности, должны предусматриваться условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

*Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 31.07.2018 N 07АП-4795/2018 по делу N А27-3663/2018*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 15, 16, 129 ТК РФ, правовая природа выплат в рамках социальных взаимоотношений является специальным видом выплаты, связанной исключительно с возможностями работодателя. Именно в этой связи данные выплаты не поименованы в качестве гарантированных выплат ни в трудовом, ни в страховом законодательстве и не установлены в каком-либо нормативно-правовом акте. Следовательно, выплаты, которые не отвечают признакам, характерным для оплаты труда, не облагаются страховыми взносами.

*Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 25.07.2018 N Ф04-2598/2018 по делу N А27-26511/2017*

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который, анализируя ст. 15 ТК РФ и часть 21 ст. 2 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», пришел к выводу о том, что привлечение к осуществлению образовательного процесса физических лиц, фактически исполняющих функции педагогических работников, на основании договоров гражданско-правового характера

*Продолжение на стр. 19-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

противоречит действующему законодательству Российской Федерации. Как подчеркнул суд, заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

*Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 25.07.2018 N 05АП-3304/2018 по делу N А59-2214/2017*

По мнению суда, сославшегося на ст. 15 ТК РФ, п. 3 ст. 53, п. п. 1, 2 ст. 53.1, ст. 65.2 ГК РФ, п. 5 Постановления Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 N 62, из приведенных норм следует, что в силу возникших трудовых отношений работник обязан лично выполнять трудовые функции под управлением и контролем работодателя.

\*Постановлением Арбитражного суда Дальневосточного округа от 07.12.2018 N Ф03-4712/2018 данное постановление оставлено без изменения.

**Обзор подготовил Н.Н. Наумов** – начальник отдела  
главного правового инспектора «Газпром профсоюза»

*Продолжение следует*

*Продолжение на стр. 20-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

**Часть 2**

Обзор подготовил **Н.Н. Наумов**,  
начальник отдела главного правового инспектора «Газпром профсоюза»



**ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ**  
**«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»**  
НА САЙТЕ  
**«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»**



**ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА**  
**ОФИЦИАЛЬНЫЙ**  
**ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ**  
**«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»**



**ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ**  
**«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»**  
В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ  
**«ВКОНТАКТЕ»**