

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ
ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(глава 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ))***ЧАСТЬ ПЕРВАЯ****Часть 1****СТАТЬЯ 15 ТК РФ «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»**

Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 18.12.2009 N 17АП-11840/2009-АК по делу N А50-30357/2009

По мнению суда, сославшегося на ст. 15 ТК РФ, а также ст. 6, п. 1 ст. 9, пп. 3 п. 1 ст. 11 ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», ст. ст. 3, 4, 8 ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», Постановление ФСС РФ от 09.03.2004 N 22 «Об утверждении Инструкции о порядке учета и расходования средств обязательного социального страхования», п. 1 ст. 11 ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию», п. 9 Постановления Пленума ВАС РФ N 53 от 12.10.2006, в рассматриваемом случае основанием для возмещения понесенных расходов мог являться тот факт, что главной целью, преследуемой обществом, являлось получение за счет средств фонда социального страхования возмещения понесенных затрат при отсутствии намерения осуществлять реальную экономическую деятельность.

Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 03.12.2010 по делу N А26-4044/2010

Суд, ссылаясь на ст. 15 ТК РФ, разъяснил, что под трудовой функцией понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работнику работы. Также работник должен выполнять обусловленную соглашением трудовую функцию лично и не вправе поручать ее другому работнику.

**Постановлением ФАС Северо-Западного округа от 24.03.2011 по делу N А26-4044/2010 данное постановление оставлено без изменения.*

Продолжение на стр. 2-18.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.11.2011 N 15АП-11449/2011 по делу N А53-16768/2010

По мнению суда, из приведенных в ст. ст. 11, 15, 56 ТК РФ определений понятий «трудовые отношения» и «трудовой договор» не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утвержденным работодателем, - наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы.

*Постановлением ФАС Северо-Кавказского округа от 01.02.2012 по делу N А53-16768/2010 данное постановление оставлено без изменения.

Определение Московского городского суда от 28.07.2011 по делу N 33-20925

По мнению суда, исходя из определения ст. 15 ТК РФ, трудовые отношения обладают рядом характерных признаков, которые позволяют их отличить от гражданско-правовых отношений. Одним из основных признаков трудовых отношений является личное выполнение за плату конкретной трудовой функции. Под трудовой функцией подразумеваются работы 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, предметом же гражданско-правовых договоров является овеществленный конечный результат труда, а труд в них - лишь способ выполнения взятых на себя обязательств.

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 08.06.2011 N 33-8632/2011

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 11 и 15 ТК РФ, к признакам существования трудовых правоотношений можно отнести то, что работа выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны, предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия, выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица, выполняется лично работником, выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее, имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность, требует присутствия работника, предполагает предоставление инструментов,

Продолжение на стр. 3-18.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

материалов и механизмов стороной, заказавшей работу, периодическую выплату вознаграждения работнику, тот факт, что данное вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника, признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск.

Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 30.05.2011 N 15АП-4136/2011 по делу N А53-9398/2010

По мнению суда, из приведенных в ст. ст. 11, 15, 56 ТК РФ определений понятий «трудовые отношения» и «трудовой договор» не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утвержденным работодателем, - наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы.

**Постановлением ФАС Северо-Кавказского округа от 11.08.2011 по делу N А53-9398/2010 данное постановление оставлено без изменения*

Определение Новосибирского областного суда от 24.02.2011 N 33-1212/2011

По мнению суда, из смысла трудовых отношений, определение которым дано в ст. 15 ТК РФ, выполнение работником трудовой функции подразумевает в себе осуществление работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы, а также подчинение 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.

Постановление Шестого арбитражного апелляционного суда от 03.10.2012 N 06АП-4530/2012 по делу N А04-4728/2011

Суд отклонил ссылку общества на отсутствие трудовых отношений с работником со ссылкой на штатное расписание. При этом суд, разъясняя порядок применения ст. 15 ТК РФ, отметил, что штатное расписание, которое по правовой природе является локальным нормативным актом организации, может быть изменено работодателем в любой момент в силу ч. 1 ст. 8 ТК РФ

Продолжение на стр. 4-18.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

и не является единственным документом, подтверждающим наличие трудовых отношений с работником.

*Постановлением ФАС Дальневосточного округа от 30.11.2012 N Ф03-5651/2012 данное постановление оставлено без изменения.

Постановление ФАС Северо-Западного округа от 09.07.2012 по делу N А44-3906/2011

Суд, анализируя положения ст. ст. 15, 57 и 129 ТК РФ, пришел к выводу о том, что в рассматриваемом случае сам по себе факт наличия трудовых отношений между работодателем и его работниками не являлся основанием для вывода о том, что все выплаты, которые начислялись данным работникам, представляли собой оплату их труда.

Постановление Двадцатого арбитражного апелляционного суда от 30.05.2012 по делу N А62-8229/2011

По мнению суда, из смысла ст. ст. 15, 56 и 57 ТК РФ следует обязанность работодателя предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции и обеспечить ему условия труда. При этом такие условия труда должны быть установлены действующим законодательством и коллективным договором.

Определение Свердловского областного суда от 03.04.2012 по делу N 33-3584/2012

Суд, разъясняя порядок применения ст. 15 ТК РФ, отметил, что основным отличием трудового от гражданско-правового договора является подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, как правило, с замещением должности в штате организации, чему 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, ему оплачивается лишь выполненное поручение (определенная работа). Предметом трудового договора (соглашения) является труд работника без достижения конечного результата, предметом же гражданско-правовых договоров является о вещественный конечный результат труда, а труд в них - лишь способ выполнения взятых на себя обязательств.

Продолжение на стр. 5-18.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 09.12.2013 по делу N 33-4771/13

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 15 ТК РФ, по смыслу указанной нормы трудовыми отношениями признаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем по всем существенным условиям, в том числе трудовой функции, заработной плате. В этой связи суд, ссылаясь на ст. ст. 15, 57 и 135 ТК РФ, отметил, что заработная плата как совокупность самостоятельных элементов состоит из оклада (тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат, составляющих обязательное условие трудового договора сторон как подтверждение достижения соглашения между работником и работодателем условий оплаты труда.

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 29.11.2013 по делу N 33-7588/2013

По мнению суда, по смыслу положений, изложенных в ст. ст. 15, 16, 77, 84.1 ТК РФ, трудовые отношения между работником и работодателем прекращаются в день увольнения работника и прекращения трудового договора. Следовательно, после прекращения трудового договора работодатель не вправе без согласия работника изменять по своему усмотрению дату и основание увольнения.

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 29.11.2013 по делу N 33-7330/2013

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 15, ч. 3 ст. 16, ч. 2 ст. 67 ТК РФ, 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. При этом в силу ст. 56 ГПК РФ обязанность доказывания факта наличия соглашения между сторонами о выполнении работы, а также того, что работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, лежит на лице, заявившем требования о признании отношений трудовыми.

Продолжение на стр. 6-18.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 06.11.2013 по делу N 33-12039/2013

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).

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 05.11.2013 по делу N 33-8996/2013

По мнению суда, разъяснившего порядок применения нормы ст. 15 ТК РФ, в целях достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами. По смыслу ст. ст. 11, 15 и 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями ч. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома и по поручению работодателя или его представителя.

Решение Арбитражного суда Свердловской области от 31.07.2013 по делу N А60-12493/2013

Суд, анализируя положения ст. ст. 15, 16, 56 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, при этом 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, гарантия социальной защищенности.

*Постановлением ФАС Уральского округа от 20.01.2014 N Ф09-14231/13 данное решение оставлено без изменения.

Продолжение на стр. 7-18.

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

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 25.06.2013 по делу N 33-5742/2013

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 15 ТК РФ, штатное расписание является внутренним документом работодателя, издаваемым с учетом численного количества должностей, необходимых работодателю для обеспечения полноценного трудового процесса. Таким образом, сам работодатель вправе контролировать, какое количество работников должно быть в организации и каким должностям должна соответствовать их квалификация.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 30.05.2013 по делу N 33-6598/2013

По мнению суда, по смыслу ст. ст. 11, 15 и 56 ТК РФ во взаимосвязи с положением части второй ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Статья 16 ТК РФ к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем относит фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, он приобретает правовой статус, содержание которого определяется положениями ст. 37 Конституции РФ и охватывает в числе прочего ряд трудовых и социальных прав и гарантий, сопутствующих трудовым правоотношениям либо вытекающих из них.

Апелляционное определение Вологодского областного суда от 15.05.2013 N 33-2121/2013

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 15 ТК РФ, в целях достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами.

Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 04.04.2013 по делу N А33-3949/2012

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15 и 56 ТК РФ, доказательствами наличия трудовых отношений с работником будут являться доказательства

Продолжение на стр. 8-18.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

заключения трудового договора (соглашения); фактического выполнения работником предусмотренной трудовым договором трудовой функции; наличия объективной возможности и способности выполнения соответствующей трудовой функции (образование, стаж работы), выплаты заработной платы за фактическое выполнение трудовой функции.

Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 27.03.2013 по делу N 33-3262/2013

По мнению суда, сославшегося на ст. 15, часть 3 ст. 16 ТК РФ, а также абзац 2 п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, исходя из совокупного толкования указанных норм трудового права, к характерным признакам трудового правоотношения 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 (оплата производится за труд).

Определение Московского городского суда от 01.03.2013 N 42/8-242

Суд, отказывая истцу в удовлетворении исковых требований об обязанности работодателя заключить с истцом трудовой договор на новый срок, разъяснил, что трудовые отношения в силу ст. 15 ТК РФ основаны на соглашении между работником и работодателем, в связи с чем понуждение одной из сторон соглашения к заключению трудового договора противоречит нормам трудового законодательства.

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 17.01.2013 по делу N 33-367

По мнению суда, сославшегося на ст. 15 ТК РФ, трудовые отношения обладают рядом характерных признаков, которые позволяют показать их отличие от гражданско-правовых отношений. Одним из основных признаков трудовых отношений является личное выполнение за плату конкретной трудовой функции, под которой законодатель подразумевает работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы. Следующим признаком таких правоотношений является то, что работник лично выполняет возложенную на него трудовую функцию, чего может не быть в гражданско-правовом отношении. Вступив в трудовое соглашение, работник выполняет свою трудовую функцию, подчиняясь внутреннему трудовому распорядку данной организации.

Продолжение на стр. 9-18.

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

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

Трудовое отношение всегда носит возмездный характер. Выполняя работу, работник имеет право на выплату заработной платы. Оплата производится за непосредственный труд, затраченный работником. Заработная плата выплачивается по трудовому отношению ежемесячно, не ниже установленного государством минимального размера, а по гражданско-правовому договору - за конечный результат труда. Кроме того, трудовые отношения предполагают обязанность работодателя обеспечить работнику условия труда, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, индивидуальным трудовым договором.

Апелляционное определение Суда Ненецкого автономного округа от 18.11.2014 по делу N 33-194/2014г.

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15 и 84.1 ТК РФ, Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работодателю права совершать юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, направленные на изменение основания увольнения работника, после того как трудовые отношения между работником и работодателем прекращены.

Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 30.09.2014 по делу N А27-16522/2013

Суд согласился с судами нижестоящих инстанций, которые, разъясняя порядок применения ст. 15 ТК РФ, отметили, что сам по себе факт наличия трудовых отношений между страхователем и его работниками не свидетельствует о том, что все выплаты, которые производятся данным работникам, представляют собой оплату их труда и являются базой для начисления страховых взносов. По мнению суда, в рассматриваемом случае факт выдачи денежных средств в подотчет не являлся безусловным основанием для вывода о том, что данные денежные средства не были бы предъявлены в дальнейшем к возврату.

Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 25.09.2014 по делу N А33-20128/2013

По мнению суда, в рассматриваемом случае трудовой характер правоотношений, возникших между сторонами спорных договоров, подтверждался следующими обстоятельствами: предметом договора являлся процесс труда, его организация и условия; работниками выполнялась не какая-либо определенная разовая работа, а постоянная трудовая функция,

Продолжение на стр. 10-18.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

прослеживался систематический характер; объем выполняемых работ не был конкретизирован, оказание услуг осуществлялось лично работником; вознаграждение по договорам выплачивалось с определенной периодичностью; работа выполнялась в помещениях и с помощью оборудования, предоставляемого заказчиком, то есть работодатель создавал условия труда. Суд также отметил, что в спорных (являвшихся однотипными и шаблонными) договорах объем работ не был конкретизирован, предмет договоров являлось не выполнение какой-то определенной разовой работы в обозначенном сторонами объеме, а выполнение трудовой функции без обозначения конкретного объема работ (уборка служебных кабинетов и мест общего пользования, перестановка офисной техники и доставка бумаги). Как счел суд, перечисленные признаки в их совокупности и взаимосвязи являются признаками трудовых отношений, предусмотренными ст. ст. 15, 56, 136 ТК РФ.

Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 11.09.2014 по делу N А43-9519/2014

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15 и 129 ТК РФ, а также п. 1 ст. 7, п. 1 ст. 8, п. 1 ст. 18, п. 2 ст. 28 ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», указанные нормы материального права свидетельствуют о том, что основанием для исчисления страховых взносов являются выплаты, предусмотренные системой оплаты труда у данного работодателя и произведенные в пользу работника в связи с выполнением им трудовой функции и за определенный трудовой результат. Понятие трудовых отношений ограничено определенными рамками и не может применяться к любым отношениям, возникающим между работодателем и лицом, с которым заключен трудовой договор. 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.

Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 17.07.2014 по делу N А33-22064/2013

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 21, 22, 56 и 57 ТК РФ, а также ст. ст. 1, 420, 421, 702, 779 ГК РФ, из анализа указанных норм следует, что договорно-правовыми формами, опосредующими оказание услуг (выполнение работ) по возмездному договору, могут быть как трудовой договор, так и

Продолжение на стр. 11-18.

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

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

гражданско-правовые договоры (в том числе возмездного оказания услуг, подряда). При этом предметом трудовых правоотношений является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции (профессии, специальности или должности) в данной организации. Предметом же гражданских правоотношений является конечный результат - продукт труда. В трудовых правоотношениях обязанность по организации труда и его охране лежит на работодателе; в гражданских правоотношениях, связанных с трудом, исполнитель сам организует свой труд и его охрану. Трудовым правоотношениям присущ длительный характер, они, как правило, не прекращаются после завершения работником какого-либо действия (рабочей операции) или трудового задания, поскольку работник вступает в указанные правоотношения для выполнения определенной работы как процесса. Гражданско-правовые отношения, связанные с трудом, прекращаются по окончании выполнения конкретной работы (задания) и получения определенного результата труда.

**Постановлением Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 27.11.2014 по делу N А33-22064/2013 данное постановление оставлено без изменения.*

Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 30.06.2014 по делу N А27-18679/2013

Суд, анализируя положения ст. ст. 15, 129, 132 и 135 ТК РФ, пришел к выводу о том, что наличие трудовых отношений с работником подтверждается доказательствами заключения трудового договора (соглашения); фактического выполнения работником предусмотренной трудовым договором трудовой функции и выплаты заработной платы за фактическое выполнение трудовой функции.

Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 05.06.2014 по делу N А27-16189/2013

По мнению суда, в силу ст. ст. 15, 56 ТК РФ, ст. ст. 7, 9 ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» выплаты за дополнительные выходные дни, предоставляемые работникам для ухода за детьми-инвалидами носят характер государственной поддержки, поскольку направлены на компенсацию потерь заработка гражданам, имеющим детей-инвалидов и обязанным осуществлять за ними должный уход, имеют целью компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, при этом указанная гарантия не относится по своей

Продолжение на стр. 12-18.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

природе ни к вознаграждению за выполнение трудовых или иных обязанностей, ни к материальной выгоде.

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 29.05.2014 по делу N 33-7075/2014

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 67, часть 3 ст. 16, часть 2 ст. 67, часть 1 и 3 ст. 68 ТК РФ, по смыслу указанных норм к характерным 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. При этом в силу ст. 56 ГПК РФ обязанность доказывания факта наличия соглашения между сторонами о выполнении работы, а также того, что работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, лежит на работнике.

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 22.05.2014 по делу N 33-6694/2014

По мнению суда, сославшегося на ст. 15, часть 3 ст. 16 и часть 2 ст. 67 ТК РФ, по смыслу указанных норм к характерным 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. При этом в силу ст. 56 ГПК РФ обязанность доказывания факта наличия соглашения между сторонами о выполнении работы, а также того, что работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя лежит на лице, заявившем требования о признании отношений трудовыми.

**Постановлением Арбитражного суда Поволжского округа от 20.08.2014 по делу N А06-93/2014 данное постановление отменено в части удовлетворения заявления о признании недействительными решений о привлечении к ответственности за нарушение законодательства РФ о страховых взносах и неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по эпизоду, связанному с обложением страховыми взносами выплат пособий при увольнении*

Продолжение на стр. 13-18.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

сотрудников по соглашению сторон, в удовлетворении заявления в данной части отказано.

Постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 29.04.2014 по делу N А06-93/2014

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16 и 129 ТК РФ, 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.

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.04.2014 N 33-15118/14

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 57, 67, 91, 129, 132, 135, 136 ТК РФ, п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, по смыслу указанных правовых норм к существенным признакам трудовых правоотношений, позволяющим отграничить их 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 трудового отношения.

Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 10.04.2014 по делу N А35-5094/2013

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 20, 56, 67 ТК РФ, взаимосвязанное толкование указанных 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 нормативными правовыми и локальными актами, регулирующими трудовые отношения.

*Постановлением ФАС Центрального округа от 10.07.2014 по делу N А35-5094/2013 данное постановление оставлено без изменения.

Продолжение на стр. 14-18.

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

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 28.03.2014 по делу N А27-9333/2013

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 129, 132 и 135 ТК РФ, наличие трудовых отношений с работником подтверждается доказательствами заключения трудового договора (соглашения); фактического выполнения работником предусмотренной трудовым договором трудовой функции и выплаты заработной платы за фактическое выполнение трудовой функции.

Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 18.03.2014 N 18АП-1388/2014 по делу N А76-15808/2013

По мнению суда, анализировавшего ст. ст. 15 и 56 ТК РФ, 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.

*Постановлением ФАС Уральского округа от 10.07.2014 N Ф09-2471/14 данное постановление оставлено без изменения.

Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 17.03.2014 N 18АП-597/2014 по делу N А76-24418/2013

Суд, ссылаясь на ст. ст. 15, 106 и 262 ТК РФ, разъяснил, что понятие трудовых отношений ограничено определенными рамками и не может применяться к любым отношениям, возникающим между работодателем и лицом, с которым заключен трудовой договор. Время отдыха - это время, в которое работник свободен от трудовых обязанностей. К видам времени отдыха относятся, в том числе, выходные дни и отпуска. В общем порядке выходные дни, предоставляемые работнику, в отличие от отпусков не оплачиваются. Выплата среднего заработка за дополнительные выходные дни обусловлена социальным статусом работника - родителя (опекуна) ребенка-инвалида. В этой связи суд согласился с судом нижестоящей инстанции, что указанная выплата носит характер социальной выплаты. Предоставление дополнительных выходных дней и их оплата напрямую связаны с жизненными обстоятельствами работника, а не его трудовой функцией. Осуществляя выплату за дополнительный выходной день, работодатель в таком случае не платит за выполненный труд и не обеспечивает условия труда, а выполняет социальные обязательства, установленные ТК РФ для отдельных категорий

Продолжение на стр. 15-18.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

работников - лиц с семейными обязанностями, обязанных осуществлять уход за детьми-инвалидами.

Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 17.03.2014 N 18АП-1449/2014 по делу N А76-19634/2013

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который, ссылаясь на ст. ст. 15, 16, 129, 135 ТК РФ, пп. «а» п. 1 части 1 ст. 5, часть 1 ст. 7, часть 1 ст. 8 ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», а также Постановление Президиума ВАС РФ от 03.12.2013 N 10905/13, пояснил, 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. Выплаты социального характера, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работника, сложности, качества, конкретных условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда работников. В отличие от трудового договора, который в соответствии со ст.ст. 15, 16 ТК РФ регулирует именно трудовые отношения, коллективный договор согласно ст. 40 ТК РФ регулирует социально-трудовые отношения. Выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд), в том числе и потому, что не предусмотрены трудовыми договорами. Следовательно, эти выплаты не являются объектом обложения страховыми взносами и не подлежат включению в базу для начисления страховых взносов.

**Постановлением ФАС Уральского округа от 19.06.2014 N Ф09-3772/14 данное постановление оставлено без изменения.*

Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 17.03.2014 по делу N 33-3427/2014

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16 и часть 2 ст. 67 ТК РФ, 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

Продолжение на стр. 16-18.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

распорядка, возмездный характер трудового отношения. При этом в силу требований ст. 56 ГПК РФ бремя доказывания факта возникновения и наличия трудовых отношений возлагается на истца.

Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 05.03.2014 по делу N А48-3128/2013

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 20, 56 и 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 нормативными правовыми и локальными актами, регулирующими трудовые отношения.

**Постановлением ФАС Центрального округа от 26.05.2014 по делу N А48-3128/2013 данное постановление оставлено без изменения.*

Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 14.02.2014 по делу N 33-622/2014

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15 и 16, часть 2 ст. 67 ТК РФ, а также п. 3 Определения КС РФ от 19.05.2009 N 597-О-О, 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.

Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 15.12.2015 по делу N 33-12090/2015

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 15, 16, части 2 ст. 67 ТК РФ и сославшегося на п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, фактический допуск работника к работе предполагает, что работник приступил к исполнению трудовых обязанностей по обусловленной соглашением сторон должности и с момента начала исполнения трудовой

Продолжение на стр. 17-18.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)*

функции работник подчиняется действующим у ответчика (работодателя) правилам внутреннего трудового распорядка; оплата труда работника осуществляется работодателем в соответствии с установленным по занимаемой работником должности окладом и действующей у работодателя системой оплаты труда; работник в связи с началом работы обязан передать работодателю соответствующие документы

*Постановлением Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 20.10.2015 N Ф08-6963/2015 данное постановление оставлено без изменения.

Постановление Шестнадцатого арбитражного апелляционного суда от 13.07.2015 N 16АП-1500/2014 по делу N А63-13809/2013

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 129 и 135 ТК РФ, из приведенных норм законодательства следует, что производимые работодателем своим работникам выплаты (вознаграждения), в том числе в натуральной форме в виде товаров (работ, услуг), включаются в базу для исчисления страховых взносов тогда, когда они могут быть расценены как вознаграждение работников в связи с выполнением ими трудовых обязанностей. В отличие от трудового договора, который в соответствии со ст.ст. 15, 16 ТК РФ регулирует именно трудовые отношения, коллективный договор согласно ст. 40 ТК РФ регулирует социально-трудовые отношения. Выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд), в том числе и потому, что не предусмотрены трудовыми договорами. Таким образом, эти выплаты не являются объектом обложения страховыми взносами и не подлежат включению в базу для начисления страховых взносов. Предоставляемые работодателем своим работникам блага в случаях, не предусмотренных законом, только тогда включаются в базу для исчисления страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, когда с учетом обстоятельств конкретного дела такие блага могут быть расценены как вознаграждение работников в связи с выполнением ими работы (служебных обязанностей).

Продолжение на стр. 18-18.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

Часть 1

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



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ВКОНТАКТЕ»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»