

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ  
ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(глава 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ))***ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ****Часть 3****СТАТЬЯ 15 ТК РФ «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»**

*Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 23.07.2018 N 13АП-14294/2018 по делу N А56-74648/2017*

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

\*Постановлением Арбитражного суда Северо-Западного округа от 21.11.2018 N Ф07-14966/2018 данное постановление оставлено без изменения.

*Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 18.07.2018 N 07АП-5450/2018 по делу N А27-19120/2017*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, исходя из анализа указанных норм основными признаками, позволяющими разграничить трудовой договор от гражданско-правового договора оказания услуг, являются: выполнение работником трудовой функции, состоящей в выполнении работы по соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием либо по определенной профессии или специальности с указанием квалификации либо в выполнении конкретного вида работы, поручаемой работнику, а не разового задания; подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, установленному на предприятии; условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Они определяются в соответствии с профессией, должностью, квалификационным разрядом и квалификационной категорией работника; наличие места работы; наличие дисциплинарного вида ответственности за совершение проступков; предоставление работнику определенных социальных льгот и гарантий.

*Продолжение на стр. 2-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

*Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 11.07.2018 N 01АП-4446/2018 по делу N А43-6644/2018*

Суд, анализируя ст. 15 ТК РФ, пришел к выводу о том, что понятие трудовых отношений ограничено определенными рамками и не может применяться к любым отношениям, возникающим между организацией и лицом, с которым у организации заключен трудовой договор.

*Апелляционное определение Ленинградского областного суда от 05.07.2018 N 33-3399/2018*

Суд, анализируя ст. 15 и часть 2 ст. 67 ТК РФ, пришел к выводу о том, что характерными признаками трудового правоотношения являются: 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). Тогда как процедура и порядок приема работника на работу, включающие в себя оформление трудового договора в письменной форме с включением в него обязательных и необходимых сторонам дополнительных условий (о месте работы, трудовой функции работника, условиях оплаты труда, дате начала работы и т.д.), направлены на закрепление и возможность дальнейшего подтверждения как факта заключения трудового договора, так и условий, на которых он заключен.

*Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 05.06.2018 по делу N 33-5329/2018*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 15, 16, 56, 67, 68, 135 ТК РФ, анализ действующего законодательства указывает на то, что фактический допуск работника к работе предполагает, что работник приступил к исполнению трудовых обязанностей по обусловленной соглашением сторон должности и с момента начала исполнения трудовой функции работник подчиняется действующим у ответчика 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.

*Продолжение на стр. 3-20.*

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

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

*Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 15.05.2018 по делу N 33-5739/2018*

По мнению суда, сославшегося на часть 1 ст. 15, часть 1 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 трудовых правоотношений, позволяющим ограничить 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 Нижегородского областного суда от 10.05.2018 по делу N 33-5306/2018*

По мнению суда, по смыслу статей 15, 16, 56, части второй ст. 67 ТК РФ в их системном единстве, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным.

*Апелляционное определение Челябинского областного суда от 10.04.2018 по делу N 11-4941/2018*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 57, 72, абзац 5 части 1 ст. 21, абзац 7 части 2 ст. 22, часть 1 ст. 56 ТК РФ, из системного толкования указанных норм трудового законодательства следует, что режим работы и условия оплаты труда являются существенными условиями трудового договора, ввиду чего режим рабочего времени должен быть согласован между работником и работодателем.

Продолжение на стр. 4-20.

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

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

*Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 03.04.2018 N 33-4550/2018 по делу N 2-933/2017*

По мнению суда, сославшегося на часть 1 ст. 15, части 1 и 3 ст. 16, ст. ст. 56, 65, 68, часть 2 ст. 67 ТК РФ, п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, 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.

*Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 29.03.2018 N 33-2398/2018*

Суд, анализируя ст. ст. 15, 16, 56, ч. 2 ст. 67 ТК РФ и ссылаясь на п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2, пришел к выводу о том, что для разрешения вопроса о возникновении между сторонами трудовых отношений необходимо установление таких юридически значимых обстоятельств, как наличие доказательств самого факта допущения работника к работе и доказательств согласия работодателя на выполнение работником трудовых функций в интересах организации.

*Апелляционное определение Самарского областного суда от 20.03.2018 по делу N 33-3636/2018*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 20, 61 ТК РФ, ст. 56 ГПК РФ, п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, из содержания указанных норм права в их системной взаимосвязи следует, что применительно к делам по искам работника о взыскании с работодателя заработной платы и иных причитающихся работнику выплат истцы - работники обязаны доказать факт наличия между сторонами трудовых правоотношений в период, за который ими взыскивается заработная плата и

*Продолжение на стр. 5-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

иные причитающиеся работнику выплаты, все остальные обстоятельства, существенные для разрешения указанной категории споров, надлежит доказать или опровергнуть работодателю - ответчику по делу, при этом факт наличия трудовых отношений в силу требований ст. 60 ГПК РФ может подтверждаться трудовым договором, соответствующей записью в трудовой книжке работника или доказательствами, подтверждающими фактический допуск работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

*Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 26.02.2018 N 33-156/2018 по делу N 2-791/2017*

По мнению суда, сославшегося на часть 2 ст. 15, часть 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 при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд).

*Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15.02.2018 по делу N 33-2425/2018*

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, по мнению которого из системного толкования ст. ст. 15, 16, 56, 57, 65 - 68 ТК РФ следует, что к квалифицирующим признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у работодателя, при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер отношений сторон (оплата производится за труд); а также соблюдение сторонами предусмотренных трудовым законодательством процедур при вступлении в правоотношения (порядок приема работника на работу, порядок оформления приема на работу), включающих в себя оформление трудового договора в письменной форме с включением в него обязательных и необходимых сторонам дополнительных условий (о месте работы, трудовой функции работника, условиях оплаты труда, дате начала работы и т.д.), которые направлены на закрепление и возможность дальнейшего подтверждения как факта заключения трудового договора, так и условий, на которых он заключен.

*Продолжение на стр. 6-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

*Апелляционное определение Свердловского областного суда от 06.02.2018 по делу N 33-2470/2018*

Суд установил, что в спорный период истец действительно был допущен руководителем организации в помещение салона для выполнения услуг, аналогичных по своему характеру должностным обязанностям парикмахера, а также факт оплаты организацией истцу выполненной работы в зависимости от ее объема. Однако, как пояснил суд, исключительно только один допуск работодателем лица в помещение организации (салона) и факт выплаты денежных средств не являлись достаточным основанием для признания отношений, сложившихся между сторонами, трудовыми. Для признания отношений трудовыми необходимо установление присущих им характеристик, указанных в ст. 15 ТК РФ, а именно: наличие соглашения между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, а главное - под управлением и контролем работодателя, подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

*Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 27.12.2019 N 07АП-10422/19 по делу N А27-17754/2019*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 40, 129, 135, 164 ТК РФ, с учетом указанных норм, определяющих принципы и источники правового регулирования трудовых отношений, в рассматриваемом случае выплаты социального характера, не предусмотренные трудовыми договорами с работниками, а произведенные обществом в соответствии с коллективным договором, являлись выплатами социального характера. Таким образом, данные выплаты, произведенные обществом, основанные на коллективном договоре, не зависевшие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения работы, не являлись стимулирующими и не относились к оплате труда работников. Эти выплаты квалифицировались как предоставляемая работникам социальная гарантия и относились к выплатам социального характера.

*Продолжение на стр. 7-20.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)**Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 06.12.2019 N 01АП-10111/2019 по делу N А43-27812/2019*

Суд, анализируя ст. ст. 15, 16, 129 ТК РФ, п. п. 1 и 2 ст. 20.1 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», 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.

*Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 03.12.2019 N Ф01-6576/2019 по делу N А28-16795/2018*

Суд согласился с судами нижестоящих инстанций, которые пришли к выводу о том, что спорные гражданско-правовые договоры фактически являлись трудовыми. При этом суд, разъясняя порядок применения ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, сослался на то, что указанные договоры составлялись на короткий период с последующим перезаключением на протяжении длительного времени, являлись однотипными и шаблонными, продлевались на тот же срок с тем же лицом, то есть имели системный характер. Приемка организацией услуг по договорам оформлялась путем подписания сторонами ежемесячных актов сдачи-приемки услуг. Физические лица выполняли не разовые задания, а работы определенного вида в течение длительного периода времени, в актах приемки услуг не были указаны индивидуализирующие признаки, которые позволяли установить, какие и в каком объеме услуги были выполнены исполнителем. Деятельность физических лиц регулировалась и контролировалась заказчиком, условия труда обеспечивались работодателем, работы выполнялись в рабочее время, установленное на предприятии, и указанный в договоре размер вознаграждения не зависел от объема выполненной работы.

*Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 27.11.2019 по делу N А33-12231/2019*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 21, 22, 56 ТК РФ, ст. ст. 1, 420, 702 ГК РФ, из анализа указанных норм следует, что 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

*Продолжение на стр. 8-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

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 длящийся 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 16.03.2020 N Ф02-768/2020 данное постановление оставлено без изменения.*

*Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 04.10.2019 N 01АП-7642/2019 по делу N А43-18488/2019*

Суд, ссылаясь на ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, п. 1 ст. 702, п. 1 ст. 779 ГК РФ, разъяснил, что основными признаками, позволяющими отграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, являются: выполнение работы личным трудом и включение работника в производственную деятельность предприятия; подчинение работника внутреннему трудовому распорядку; выполнение работ определенного рода (трудовой функции), а не разового задания; гарантии социальной защищенности.

*\*Постановлением Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 09.01.2020 N Ф01-7292/2019 данное постановление оставлено без изменения.*

*Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 04.10.2019 N 11АП-14958/2019 по делу N А72-21234/2018*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, ст. 702, п. 1 ст. 779 ГК РФ, из анализа указанных норм законодательства следует, что предметом трудовых правоотношений является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции (профессии, специальности или должности) в данной организации. Трудовым правоотношениям присущ длящийся 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.

Продолжение на стр. 9-20.



## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

Гражданско-правовые отношения, связанные с трудом, прекращаются по окончании выполнения конкретной работы (задания) и получения определенного результата труда. Предметом гражданских правоотношений является получение конкретного результата в соответствии с полученным заданием. Трудовой договор отличается от гражданско-правовых договоров по следующим признакам: выполнение работы по трудовому договору предполагает включение работника в производственную деятельность общества; трудовой договор предусматривает подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность; согласно трудовому договору работник осуществляет выполнение работ определенного рода, а не разовое задание заказчика.

\*Постановлением Арбитражного суда Поволжского округа от 31.01.2020 N Ф06-57061/2019 по делу N А72-21234/2018 данное постановление оставлено без изменения.

*Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 04.10.2019 N 17АП-11701/2019-АК по делу N А60-15011/2019*

По мнению суда, сославшегося на ст. 15 ТК РФ, исходя из данной нормы, трудовые отношения характеризуются следующим:

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

*Определение Верховного Суда РФ от 02.10.2019 N 309-ЭС19-16657 по делу N А76-29523/2018*

Суд согласился с судами нижестоящих инстанций, которые, ссылаясь на ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, ст. ст. 1, 2, 2.1, 11.1, 15.1 ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», ст. 11 ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», ст. 13 ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», пришли к выводу о том, что применение в отношении застрахованных лиц установленного режима сокращенного рабочего времени не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка.

\*Постановлением Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 16.12.2019 N Ф01-6987/2019 данное постановление оставлено без изменения.

Продолжение на стр. 10-20.

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

*Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 30.09.2019 N 01АП-7534/2019 по делу N А43-19239/2019*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 15, 16, 129, 165, 169 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.

*Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 26.09.2019 N 09АП-51326/2019 по делу N А40-164343/2017*

По мнению суда, сославшегося на часть 1 ст. 15, ст. 57 и часть 1 ст. 129 ТК РФ, из системного толкования названных норм следует, что заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты работникам, является вознаграждением за трудовую деятельность, а встречным исполнением является непосредственно осуществление трудовой функции.

*Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 18.09.2019 N Ф10-4129/2019 по делу N А83-6432/2018*

Суд согласился с судами нижестоящих инстанций, которые, ссылаясь на ст. ст. 15, 16, 129 ТК РФ, ст. ст. 7, 8, 9 ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», разъяснили, что нормами трудового законодательства разграничиваются выплаты за труд, относящиеся к системе оплаты труда работников, и выплаты, устанавливаемые по решению работодателя дополнительно к гарантированным законодательством и обусловленные его финансово-экономическим положением. Такие дополнительные выплаты и гарантии имеют социальный характер и не относятся к системе оплаты труда.

*Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 18.09.2019 N 01АП-7330/2019 по делу N А43-7643/2019*

Суд пришел к выводу о том, что спорные договоры фактически имели признаки срочного трудового договора. По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 15, 59 ТК РФ, периоды указанных договоров позволяли сделать вывод о постоянном сотрудничестве общества и работника, поскольку либо сразу после окончания одного договора, либо практически сразу сторонами подписывался следующий договор, что опровергало доводы о привлечении к сотрудничеству работника по мере производственной

*Продолжение на стр. 11-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

необходимости и отсутствии потребности общества в наличии в штате указанного сотрудника. Таким образом, общество заключало с работником договоры на выполнение конкретных трудовых функций, которые были связаны с производственной деятельностью. Договоры перезаключались на аналогичных условиях в течение длительного периода времени. Они не содержали согласованного сторонами конкретного предмета договора, содержащего подробное описание характера и видов необходимых заказчику услуг, их объемов, а также иных индивидуализирующих конкретные услуги признаков. Акты приемки услуг также не содержали индивидуализирующих признаков и не позволяли установить фактически, какие именно услуги, в каком объеме были выполнены исполнителем и приняты заказчиком.

*Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 12.09.2019 N Ф08-7803/2019 по делу N А32-53852/2018*

Суд согласился с судами нижестоящих инстанций, которые, ссылаясь на ст. ст. 15, 16, 21, 22, 56, 57, 58, 59 ТК РФ, ст. ст. 1, 420, 421, 702, 779 ГК РФ, разъяснили, что договорно-правовыми формами, опосредующими оказание услуг (выполнение работ) по возмездному договору, могут быть как трудовой договор, так и гражданско-правовые договоры (в том числе возмездного оказания услуг, агентский договор); предметом трудовых правоотношений является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции (профессии, специальности или должности) в данной организации; предметом 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 длящийся 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. При этом наименование договора не может рассматриваться в качестве достаточного основания для безусловного отнесения заключенного договора к гражданско-правовому или трудовому контракту. Определяющее значение для квалификации заключенного сторонами договора имеет анализ его содержания на предмет наличия или отсутствия признаков гражданско-правового или трудового договоров.

*Продолжение на стр. 12-20.*

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

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

*Апелляционное определение Московского городского суда от 20.08.2019 по делу N 33-37510/2019*

Суд отклонил довод о том, что отношения, возникшие между сторонами на основании агентского договора, являлись трудовыми. По мнению суда, разъяснившего порядок применения части 4 ст. 11, ст. ст. 15, 56, части 2 ст. 67 ТК РФ, из спорного договора не усматривалось наличие следующих условий, характеризующих трудовые отношения: подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; наличие стабильного характера отношений, подчиненность и зависимость труда, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения; выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов.

*Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 09.08.2019 N 01АП-5704/2019 по делу N А43-9853/2019*

Суд, анализируя ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, п. 1 ст. 702, п. 1 ст. 779 ГК РФ, пришел к выводу о том, что основными признаками, позволяющими разграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, являются: выполнение работы личным трудом и включение работника в производственную деятельность предприятия; подчинение работника внутреннему трудовому распорядку; выполнение работ определенного рода (трудовой функции), а не разового задания; гарантии социальной защищенности. Трудовые отношения имеют своим предметом не результат услуги, а сам процесс ее оказания, тогда как целью договора об оказании услуг является конкретно-определенный результат деятельности исполнителя, предметом такого договора служит конечный результат труда.

*\*Постановлением Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 02.10.2019 N Ф01-5353/2019 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»)**Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 08.08.2019 N 08АП-9066/2019 по делу N А75-2639/2019*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, исходя из анализа указанных норм, основными признаками, позволяющими разграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, являются: выполнение работником трудовой функции, состоящей в выполнении работы по соответствующей должности либо по определенной профессии или специальности с указанием квалификации либо в выполнении конкретного вида работы, поручаемой работнику, а не разового задания; подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, установленному на предприятии; условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Они определяются в соответствии с профессией, должностью, квалификационным разрядом и квалификационной категорией работника; наличие места работы; наличие дисциплинарного вида ответственности за совершение проступков; предоставление работнику определенных социальных льгот и гарантий.

*Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 06.08.2019 N 07АП-5957/2019 по делу N А03-17963/2018*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15 и 56 ТК РФ, исходя из анализа указанных норм доказательства наличия трудовых отношений с работником будут являться доказательства заключения трудового договора (соглашения); фактического выполнения работником предусмотренной трудовым договором трудовой функции; выплаты заработной платы за фактическое выполнение трудовой функции.

*Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 01.08.2019 N Ф02-3284/2019 по делу N А19-24322/2018*

По мнению суда, 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.

*Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 30.07.2019 N 09АП-32388/2019 по делу N А40-240735/2015*

По мнению суда, сославшегося на ст. 15 ТК РФ, под трудовой функцией понимается любая работа по определенной должности в соответствии со

*Продолжение на стр. 14-20.*

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

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

штатным расписанием профессии, специальности, с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работы. Вступление в трудовые правоотношения должно предусматривать получение организацией положительного эффекта для его деятельности в виде результата работы и оплату труда работника, соразмерную выполненной им работе; заработная плата, выплата премий является встречным исполнением по отношению к исполнению работником своих должностных обязанностей.

*Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 30.07.2019 N 13АП-10266/2019 по делу N А56-146558/2018*

По мнению суда, в рассматриваемом случае спорные выплаты не являлись заработной платой. При этом суд, разъясняя порядок применения ст. ст. 15, 16 и 129 ТК РФ, отметил, что частичная компенсация стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря не была связана с трудовыми или гражданско-правовыми отношениями сторон и не являлась вознаграждением работникам за исполнение ими трудовых обязанностей, не зависела от трудовых успехов работника, не являлась средством вознаграждения его за труд. Спорные выплаты не являлись стимулирующими, не зависели от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения работы, не были признаны оплатой труда работников (вознаграждением).

*Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 29.07.2019 N Ф02-2448/2019 по делу N А19-23025/2018*

Суд согласился с судами нижестоящих инстанций, которые, ссылаясь на ст. ст. 15, 16, 129, 313 ТК РФ, а также Постановление Президиума ВАС РФ от 14.05.2013 N 17744/12, пришли к выводу о том, что спорные выплаты не были связаны с выполнением работниками трудовых обязанностей, не являлись стимулирующей или компенсирующей выплатой, вознаграждением, элементами оплаты труда, в связи с чем не подлежали включению в расчетную базу для начисления страховых взносов. При этом суд пояснил, что названные выплаты не были предусмотрены трудовыми договорами, заключенными обществом с конкретными работниками; основанием для таких выплат являлся коллективный договор. Вознаграждения носили разовый характер, не являлись вознаграждением за выполнение трудовых обязанностей, были выплачены работникам общества в равной сумме вне зависимости от трудового результата, сложности, количества и качества выполненной работы, не были рассчитаны исходя из тарифов, окладов работников.

*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 Восточно-Сибирского округа от 29.07.2019 N Ф02-2420/2019 по делу N А10-4501/2018*

По мнению суда, в рассматриваемом случае трудовой характер правоотношений, возникших между сторонами спорных гражданско-правовых договоров, подтверждался следующими обстоятельствами: доначисление страховых взносов производилось только на выплаты по договорам, заключенным с лицами профессорско-преподавательского состава, которые состояли в трудовых отношениях с университетом. Оказание оспариваемых услуг по договорам являлось для преподавателей основной работой в рамках должностных обязанностей по осуществлению ими трудовых функций в университете. По спорным договорам выполнялись не разовые работы, а определенные функции, без которых учреждение не отвечало основным целям своей деятельности. Перечисленные в договорах с преподавателями работы относились к прямой и непосредственной уставной образовательной деятельности учреждения. Как счел суд, перечисленные признаки в их совокупности и взаимосвязи являлись признаками трудовых отношений, предусмотренными ст. ст. 15, 56, 59, 136 ТК РФ.

*Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 29.07.2019 N 07АП-4229/19 по делу N А45-30432/2018*

Суд отклонил довод о том, что в рассматриваемом случае административный штраф был оплачен организацией в пользу должностных лиц в рамках трудовых отношений. По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 129, 135 ТК РФ, произведенные выплаты не были предусмотрены ни трудовыми договорами, ни коллективным договором, ни локальными нормативными актами организации. Сам по себе факт платы работодателем за своих работников сумм административных штрафов не свидетельствовал о наличии правовых оснований для включения указанных сумм в состав базы для начисления страховых взносов. При этом суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который пояснил, что данные выплаты не были связаны с трудовыми отношениями, возникшими между указанными должностными лицами и обществом, эти выплаты не зависели от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполняемой работы, не являлись оплатой труда. Указанные выплаты имели необязательный характер, не были предусмотрены системой оплаты труда, не учитывались для расчета среднего заработка; выплаты были произведены не конкретным работникам, а в соответствующий бюджет.

*Продолжение на стр. 16-20.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)**Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 29.07.2019 N Ф02-2420/2019 по делу N А10-4501/2018*

По мнению суда, в рассматриваемом случае трудовой характер правоотношений, возникших между сторонами спорных гражданско-правовых договоров, подтверждался следующими обстоятельствами: доначисление страховых взносов производилось только на выплаты по договорам, заключенным с лицами профессорско-преподавательского состава, которые состояли в трудовых отношениях с университетом. Оказание оспариваемых услуг по договорам являлось для преподавателей основной работой в рамках должностных обязанностей по осуществлению ими трудовых функций в университете. По спорным договорам выполнялись не разовые работы, а определенные функции, без которых учреждение не отвечало основным целям своей деятельности. Перечисленные в договорах с преподавателями работы относились к прямой и непосредственной уставной образовательной деятельности учреждения. Как счел суд, перечисленные признаки в их совокупности и взаимосвязи являлись признаками трудовых отношений, предусмотренными ст. ст. 15, 56, 59, 136 ТК РФ.

*Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 29.07.2019 N 07АП-4229/19 по делу N А45-30432/2018*

Суд отклонил довод о том, что в рассматриваемом случае административный штраф был оплачен организацией в пользу должностных лиц в рамках трудовых отношений. По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 129, 135 ТК РФ, произведенные выплаты не были предусмотрены ни трудовыми договорами, ни коллективным договором, ни локальными нормативными актами организации. Сам по себе факт платы работодателем за своих работников сумм административных штрафов не свидетельствовал о наличии правовых оснований для включения указанных сумм в состав базы для начисления страховых взносов. При этом суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который пояснил, что данные выплаты не были связаны с трудовыми отношениями, возникшими между указанными должностными лицами и обществом, эти выплаты не зависели от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполняемой работы, не являлись оплатой труда. Указанные выплаты имели необязательный характер, не были предусмотрены системой оплаты труда, не учитывались для расчета среднего заработка; выплаты были произведены не конкретным работникам, а в соответствующий бюджет.

*Продолжение на стр. 17-20.*



**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)**Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 29.07.2019 N Ф02-2420/2019 по делу N А10-4501/2018*

По мнению суда, в рассматриваемом случае трудовой характер правоотношений, возникших между сторонами спорных гражданско-правовых договоров, подтверждался следующими обстоятельствами: доначисление страховых взносов производилось только на выплаты по договорам, заключенным с лицами профессорско-преподавательского состава, которые состояли в трудовых отношениях с университетом. Оказание оспариваемых услуг по договорам являлось для преподавателей основной работой в рамках должностных обязанностей по осуществлению ими трудовых функций в университете. По спорным договорам выполнялись не разовые работы, а определенные функции, без которых учреждение не отвечало основным целям своей деятельности. Перечисленные в договорах с преподавателями работы относились к прямой и непосредственной уставной образовательной деятельности учреждения. Как счел суд, перечисленные признаки в их совокупности и взаимосвязи являлись признаками трудовых отношений, предусмотренными ст. ст. 15, 56, 59, 136 ТК РФ.

*Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 29.07.2019 N 07АП-4229/19 по делу N А45-30432/2018*

Суд отклонил довод о том, что в рассматриваемом случае административный штраф был оплачен организацией в пользу должностных лиц в рамках трудовых отношений. По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 129, 135 ТК РФ, произведенные выплаты не были предусмотрены ни трудовыми договорами, ни коллективным договором, ни локальными нормативными актами организации. Сам по себе факт платы работодателем за своих работников сумм административных штрафов не свидетельствовал о наличии правовых оснований для включения указанных сумм в состав базы для начисления страховых взносов. При этом суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который пояснил, что данные выплаты не были связаны с трудовыми отношениями, возникшими между указанными должностными лицами и обществом, эти выплаты не зависели от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполняемой работы, не являлись оплатой труда. Указанные выплаты имели необязательный характер, не были предусмотрены системой оплаты труда, не учитывались для расчета среднего заработка; выплаты были произведены не конкретным работникам, а в соответствующий бюджет.

*Продолжение на стр. 18-20.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)**Постановление Двадцатого арбитражного апелляционного суда от 29.07.2019 N 20АП-4413/2019 по делу N А54-1226/2019*

Суд, разъясняя порядок применения ст. ст. 15, 16, 129, 236 ТК РФ, отметил, что в рассматриваемом случае спорная выплата компенсации за задержку выплаты заработной платы носила социальный характер, не зависела от квалификации работников, сложности, качества, количества выполняемой ими работы, обязанность ее выплаты возникала в силу неправомерных действий (бездействия) работодателя, если таковое имело место, а поэтому эта выплата не являлась оплатой труда.

*Апелляционное определение Иркутского областного суда от 25.07.2019 по делу N 33-5597/2019*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 57, 67 ТК РФ, буквальное толкование указанных норм материального права позволяет сделать вывод, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают с момента заключения письменного трудового договора, в котором определены его основные условия, или с момента фактического допуска работника к работе по должности, предусмотренной штатным расписанием, с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Трудовые функции работника, режим его работы, оплата труда устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами работодателя (штатным расписанием, системой оплаты труда, должностными инструкциями, коллективным, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и т.п.).

*Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 24.07.2019 по делу N А33-7444/2019*

Суд, анализируя ст. ст. 15 и 56 ТК РФ, пришел к выводу о том, что доказательствами наличия трудовых отношений с работником являются 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 Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 13.11.2019 N Ф02-5685/2019 данное постановление оставлено без изменения.

\*\*Есть иные похожие судебные акты

Продолжение на стр. 19-20.

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

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

*Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 20.07.2019 N 15АП-10933/2019 по делу N А32-17810/2016*

По мнению суда, исходя из толкования ст. 15 ТК РФ и ст. 134 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», задолженность по заработной плате, возникшая в силу трудового договора, не может быть предметом уступки права требования и в соответствии с ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» не подлежит включению в иную очередь, кроме второй очереди реестра требований кредиторов. Замена кредитора по заработной плате на другое лицо, не состоявшее в трудовых отношениях с должником, не имеющее иных договорных отношений, и включение в третью очередь реестра требований кредиторов влекут изменение объема его прав, поскольку переводят его в разряд конкурсных кредиторов, что противоречит ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». Как подчеркнул суд, ТК РФ не только не содержит положений, предусматривающих возможность уступки права требования денежной суммы в качестве способа выплаты заработной платы, но и прямо запрещает такого рода формы оплаты труда.

*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 3**

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»**