

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(глава 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ))***ЧАСТЬ ШЕСТАЯ****Часть 6****СТАТЬЯ 15 ТК РФ «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»***Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 12.05.2020 N Ф04-1537/2020 по делу N А03-20988/2018*

По мнению суда, из анализа ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, ст. 779 ГК РФ следует, 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, подряда). При этом предметом трудовых правоотношений является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции (профессии, специальности или должности) в данной организации. Трудовым правоотношениям присущий 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.

*Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 27.04.2020 N Ф01-9972/2020 по делу N А43-32931/2019*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 40, 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.

*Продолжение на стр. 2-20.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)**Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 10.04.2020 N 17АП-2258/2020-АКу по делу N А60-54389/2019*

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.

*Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 26.03.2020 N Ф01-9500/2020 по делу N А28-9703/2019*

Суд согласился с судами нижестоящих инстанций, которые пришли к выводу о том, что заключенные учреждением с физическими лицами контракты по своей правовой природе являлись трудовыми договорами. При этом суд, разъясняя порядок применения ст. ст. 15, 16, 56, 133, 136 ТК РФ, сослался на то, что по спорным контрактам физические лица выполняли не разовые задания, а работы определенного рода в течение длительного периода. Контракты и акты сдачи-приемки оказанных услуг не содержали сведений о конкретных видах и объемах оказанных услуг. В платежных ведомостях выплаченные суммы были отражены как «заработная плата», которая производилась ежемесячно в фиксированной сумме на основании формально подписываемых актов. Учреждение за свой счет обеспечивало исполнителей по контрактам необходимым оборудованием и материалами для осуществления работ, деятельность данных лиц контролировалась и регулировалась со стороны государственного заказчика, контракты перезаключались с одними и теми же лицами.

*Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 16.03.2020 N 15АП-24139/2019 по делу N А32-37908/2019*

Суд, анализируя ст. 15 ТК РФ, пришел к выводу о том, что само по себе наименование договора не может служить достаточным основанием для причисления его к трудовому или гражданско-правовому договору, основное значение имеет смысл договора и его содержание. Суд также отметил, что в трудовых правоотношениях обязанность по организации труда и его охране лежит на работодателе, а в гражданских правоотношениях, связанных с трудом, исполнитель сам организует свой труд и его охрану. Трудовым правоотношениям присущ длящийся характер, они не прекращаются после

*Продолжение на стр. 3-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

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.

*Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 10.03.2020 N 05АП-741/2020 по делу N А59-3226/2019*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 15 ТК РФ и ст. 6 ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», под обеспеченностью участника конкурса трудовыми ресурсами не может пониматься ничто иное, как наличие у него работников, выполняющих трудовую функцию в соответствии со штатным расписанием, то есть наличие в штате работников определенных должностей, профессий и квалификации.

*\*Постановлением Арбитражного суда Дальневосточного округа от 29.06.2020 N Ф03-2362/2020 данное постановление оставлено без изменения.*

*Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 28.02.2020 N Ф09-585/20 по делу N А50-2174/2019*

Суд согласился с судами нижестоящих инстанций, которые пришли к выводу о том, что спорный договор не являлся трудовым. При этом суд, разъясняя порядок применения ст. ст. 15, 56, 57, 61, ч. 1 и 2 ст. 67 ТК РФ, сослался на то, что физическое лицо - сторона договора по заданию руководителя общества выполняло конкретные разовые работы, при этом важность представлял не сам процесс исполнения работы, а ее результат; исполнитель сохраняла положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, а не выполняла работу по определенной трудовой функции, не была включена в состав персонала, не подчинялась установленному режиму труда, не работала под контролем и руководством работодателя, осуществляла услуги на свой страх и риск.

*Продолжение на стр. 4-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

*Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 25.02.2020 N Ф01-8711/2020 по делу N А38-7847/2018*

Суд согласился с судами нижестоящих инстанций, которые пришли к выводу о том, что спорные договоры по своей правовой природе являлись трудовыми, а выплаты по указанным договорам являлись формой оплаты труда. При этом суд, разъясняя порядок применения ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, сослался на то, что работы, выполняемые по указанным договорам, являлись необходимыми при осуществлении обществом основного вида деятельности. Физическими лицами выполнялась не какая-то конкретная разовая работа, а систематически исполнялись определенные функции, входившие в их обязанности в соответствии с предметами и видами деятельности, установленными договором и включенными в общую деятельность организации. Потребность в данных услугах носила постоянный характер, о чем свидетельствовало регулярное и непрерывное перезаключение таких договоров с одними и теми же физическими лицами, выполнявшими данные работы из месяца в месяц. Отношения по договорам носили длительный характер и работа со стороны физического лица всегда выполнялась посредством личного труда. Заказчик создавал условия для осуществления физическими лицами деятельности, сумма вознаграждения не зависела от объема выполненной работы.

*Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 25.02.2020 по делу N А74-10721/2019*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 21, 22 56 ТК РФ, ст. ст. 1, 420, 421, 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 организации труда и его охране лежит на работодателе; в гражданских правоотношениях, связанных с трудом, исполнитель сам организует свой труд и его охрану.

*Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 21.02.2020 N Ф01-8520/2019 по делу N А43-33164/2018*

Суд согласился с заявителем, что спорные выплаты осуществлялись в рамках трудовых отношений. По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 129 ТК РФ, ответчик не доказал, что спорные выплаты, произведенные учреждением

*Продолжение на стр. 5-20.*



## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

своим работникам, зависели от квалификации работников, сложности, качества, количества, конкретных условий выполнения самой работы.

*Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 12.02.2020 по делу N А33-22376/2019*

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 Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 10.02.2020 N Ф02-7320/2019 по делу N А19-5403/2019*

По мнению суда, из совокупного анализа положений статей 15, 16, 129 ТК РФ следует, что объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты, являющиеся оплатой труда (вознаграждением за труд), то есть выплаты, которые связаны с выполнением работником трудовой функции и зависят от результатов его труда.

*Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 10.02.2020 N Ф04-7472/2019 по делу N А03-5308/2019*

Суд согласился с судами нижестоящих инстанций, которые пришли к выводу о том, что в рассматриваемом случае фактически между сторонами спорных договоров существовали трудовые отношения. При этом суд, разъясняя порядок применения ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, сослался на то, что физическим лицом выполнялась не какая-либо конкретная разовая работа, а исполнялись определенные функции, входившие в обязанности работника предприятия, связанные с его текущей производственной деятельностью. Отношения сторон договоров имели длящийся, системный характер, для общества был важен и имел экономическое значение сам непрерывный процесс труда физического лица, имевший признаки определенной трудовой функции в данной организации (профессии, специальности), которые обеспечивали непрерывную производственную деятельность организации. Из предмета договоров следовало, что по ним выполнялись конкретные работы по определенной профессии, соответствующей квалификации, то есть

*Продолжение на стр. 6-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

усматривалось выполнение одним и тем же физическим лицом определенной функции (трудовой функции), связанной с производственной деятельностью предприятия. Договорами была предусмотрена ежемесячная гарантированная в определенной сумме оплата труда, которая не зависела от объема оказанных услуг (выполненных работ) и составляла фиксированную сумму, производилась регулярно в последний день месяца. Работник включался в ежедневную деятельность организации, заказчик обеспечивал исполнителя всеми необходимыми условиями для оказания услуг.

*Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 06.02.2020 N 01АП-168/2020 по делу N А43-32929/2019*

Суд, анализируя ст. ст. 15, 129 ТК РФ, часть 1 ст. 7, часть 1 ст. 8, пп. «и» п. 2 части 1 ст. 9 ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», п. 1 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.

*\*Постановлением Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 08.07.2020 N Ф01-11344/2020 данное постановление оставлено без изменения.*

**\*\*Есть иные похожие судебные акты**

*Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 06.02.2020 N 17АП-19499/2019-АК по делу N А60-54847/2019*

По мнению суда, сославшегося на пп. 1 п. 1 ст. 420, п. 1 ст. 421 НК РФ, из совокупного анализа указанных норм и положений статей 15, 16, 129 ТК РФ следует, что объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты, являющиеся оплатой труда (вознаграждением за труд), то есть связанные с выполнением работником трудовой функции и зависящие от результатов его труда.

Продолжение на стр. 7-20.

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)**Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 05.02.2020 N 08АП-14704/2019 по делу N А46-14372/2019*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16 и 129 ТК РФ, в рассматриваемом случае спорные выплаты предоставлялись безвозмездно, вне зависимости от результатов работы получающих их работников, не являлись оплатой за нее, а были направлены на их социальную поддержку как относящихся к категории граждан, нуждавшихся в ней в связи с занятостью в социально значимой сфере, и квалифицировались как государственное пособие, не подлежащее в силу прямого указания, содержащегося в п. 1 части 1 ст. 9 ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», обложению страховыми взносами. Как подчеркнул суд, то обстоятельство, что меры социальной поддержки выплачивались работодателем, вовсе не доказывало их связь с трудовыми отношениями и оплатой труда. Спорные выплаты носили характер социальной поддержки, а не характер выплат и иных вознаграждений, начисляемых страхователями в пользу застрахованных в рамках трудовых отношений.

*Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 31.01.2020 N Ф06-57061/2019 по делу N А72-21234/2018*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, часть 1 ст. 702, часть 1 ст. 779 ГК РФ, из анализа указанных норм следует, что основными признаками, позволяющими разграничить трудовой договор от гражданско-правового договора оказания услуг, 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; возмездный характер (оплата производится за труд).

*Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 28.01.2020 по делу N А33-19041/2019*

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; наличия объективной возможности и способности выполнения

*Продолжение на стр. 8-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

соответствующей трудовой функции (образование, стаж работы), выплаты заработной платы за фактическое выполнение трудовой функции.

*Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 28.01.2020 N 09АП-75935/2019 по делу N А40-106384/2017*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15 и 16 ТК РФ, действующим законодательством не запрещено заключение договоров возмездного оказания услуг между сторонами трудового договора, в целях выполнения работником в интересах работодателя услуг, не входящих в должностные обязанности данного работника.

*Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 24.01.2020 по делу N А33-26911/2019*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 15, 16 ТК РФ, взаимосвязанное толкование приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации и положений 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 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.

*Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 21.01.2020 N 88-1195/2020*

По мнению суда, по смыслу статей 11, 15, 56, 57 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части второй статьи 67 ТК РФ, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие в штатном расписании должности само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим

Продолжение на стр. 9-20.



## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

трудовые обязанности с ведома и по поручению работодателя и его представителя, трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.

*Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 16.01.2020 N 01АП-10732/2019 по делу N А43-32931/2019*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 15, 16, 40, 129, 135 ТК РФ, в рассматриваемом случае спорные выплаты не являлись оплатой труда (вознаграждением за труд), так как носили социальный характер, не зависели от квалификации работников, качества, количества выполняемой ими работы.

*\*Постановлением Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 27.04.2020 N Ф01-9972/2020 данное постановление оставлено без изменения.*

*Постановление Четвертого арбитражного апелляционного суда от 16.01.2020 по делу N А10-5704/2019*

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который, ссылаясь на часть 1 ст. 15, ст. 56 и часть 1 ст. 129 ТК РФ, разъяснил, 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, связанных с деятельностью работодателя, а не результат определенной услуги или разового задания.

*Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 09.01.2020 N Ф01-7292/2019 по делу N А43-18488/2019*

Суд согласился с судами нижестоящих инстанций, которые пришли к выводу о том, что заключенные обществом с физическими лицами договоры по своей правовой природе являлись гражданско-правовыми. При этом суд, разъясняя порядок применения ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, сослался на то, что физическое лицо осуществляло работы, предусмотренные договорами, самостоятельно, своими силами и средствами, вне территории офиса общества; не подчинялось правилам внутреннего трудового распорядка общества. Договорами

Продолжение на стр. 10-20.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

определялся конкретный объем работ; вознаграждение (в разном размере) выплачивалось за определенный объем работ, а не за конкретную трудовую функцию, что фиксировалось в приложении к договорам и актам.

*Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 24.11.2020 N Ф06-67251/2020 по делу N А12-47264/2019*

«Суды проанализировали положения Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 15, 16, 129) и признали, что объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты, являющиеся оплатой труда.»

*Апелляционное определение Второго апелляционного суда общей юрисдикции от 10.11.2020 N 66а-1052/2020*

«При этом следует отметить, что, исходя из положений ст. 5, 8, 11, 15 ТК РФ локальные нормативные акты принимаются работодателями в пределах своей компетенции и содержат нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.»

*Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 02.11.2020 по делу N А74-5178/2020*

«Из системного толкования положений ст. ст. 15, 19.1, 56, 57, 129 ТК РФ, квалифицирующими для трудового договора признаками, позволяющими ограничить его от гражданско-правовых договоров, 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; наличие места работы; подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, установленному на предприятии; предоставление работнику определенных социальных льгот и гарантий; условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты; наличие дисциплинарного вида ответственности за совершение проступков.»

*Продолжение на стр. 11-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

*Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 15.09.2020 по делу N 88-21673/2020*

«Кроме того, по смыслу ст. ст. 2, 15, 16, 19.1, 20, 21, 22, 67, 67.1 ТК РФ все неясности и противоречия в положениях, определяющих ограничения полномочий представителя работодателя по допусшению работников к трудовой деятельности, толкуются в пользу отсутствия таких ограничений.»

*Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 03.08.2020 N 13АП-38533/2019 по делу N А26-7354/2019*

«Из приведенных норм права следует, что садоводческое, огородническое или дачное некоммерческое объединение граждан является формой самоорганизации, одобренной государством в целях содействия в решении общих социально-хозяйственных задач ведения садоводства, огородничества и дачного хозяйства. Члены правления объединения и председатель правления, являясь членами такого объединения, действуют в соответствующей организационной форме в своих интересах и в отсутствие лица, которое можно было бы квалифицировать в качестве работодателя, что исключает возникновение между Товариществом и председателем как одним из органов управления трудовых отношений в понимании, придаваемом им статьей 15 ТК РФ.»

*Постановление Арбитражного суда Московского округа от 29.06.2020 N Ф05-8973/2020 по делу N А40-249460/2019*

«В отличие от трудового договора, который в соответствии со ст. ст. 15 и 16 ТК РФ регулирует именно трудовые отношения, коллективный договор согласно ст. 40 ТК РФ регулирует социально-трудовые отношения.»

*Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 25.06.2020 N 08АП-1810/2020 по делу N А70-18927/2019*

«По смыслу ст. 15 ТК РФ трудовые отношения представляют собой правовую связь, основанную на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя,

*Продолжение на стр. 12-20.*

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

подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.»

*Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23.06.2020 по делу N 88-9535/2020*

«Приведенные нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки, особенности, основания возникновения, формы реализации прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, без учета Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Верховного Суда Российской Федерации. Вследствие этого обстоятельства, имеющие значение для дела, судебными инстанциями не установлены, действительные правоотношения сторон не определены.

При рассмотрении указанной категории дел, суд должен не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (трудового договора, гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. ст. 15 и 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.»

*Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 16.06.2020 N Ф07-18409/2019 по делу N А26-7357/2019*

«Из приведенных норм права следует, что садоводческое, огородническое или дачное некоммерческое объединение граждан является формой самоорганизации, одобренной государством в целях содействия в решении общих социально-хозяйственных задач ведения садоводства, огородничества и дачного хозяйства. Члены правления объединения и председатель правления, являясь членами такого объединения, действуют в соответствующей организационной форме в своих интересах и в отсутствие лица, которое можно было бы квалифицировать в качестве работодателя, что исключает возникновение между Товариществом и председателем как одним

Продолжение на стр. 13-20.



## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

из органов управления трудовых отношений в понимании, придаваемом им статьей 15 ТК РФ.»

*Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 11.06.2020 N Ф04-48/2020 по делу N А03-19725/2018*

«Само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом трудового договора, подписанного уполномоченным лицом со стороны работодателя, не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношений признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания ст. ст. 11, 15, части третьей ст. 16 и ст. 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части второй ст. 67 ТК РФ следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.»

*Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 12.05.2020 N Ф04-1537/2020 по делу N А03-20988/2018*

«Из анализа ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ, ст. 779 ГК РФ следует, 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, подряда). При этом 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. Гражданско-правовые отношения, связанные с трудом, прекращаются по окончании выполнения конкретной работы (задания) и получения определенного результата труда.»

*Продолжение на стр. 14-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13.04.2020 N 9-КГ20-1*

«Судебные инстанции не приняли во внимание, что, по смыслу ст. ст. 15, 16, 56, части 2 ст. 67 ТК РФ в их системном единстве, наличие трудового правоотношения презюмируется, 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, а обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений законом возложена на работодателя.»

*Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 19.03.2020 по делу N 33-10158/2020*

«Из приведенных в этих статьях 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. Таким образом, по смыслу ст. ст. 11, 15 и 56 ТК РФ во взаимосвязи с положением части второй ст. 67 ТК РФ, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие в штатном расписании должности само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.»

*\*Определением Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 29.09.2020 N 88-18246/2020 данное определение оставлено без изменения.*

*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 Центрального округа от 18.03.2020 N Ф10-469/2020 по делу N А83-12511/2018*

«Из совокупного анализа положений ст. ст. 15, 16, 129 ТК РФ следует, что объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты, являющиеся оплатой труда (вознаграждением за труд), то есть выплаты, которые связаны с выполнением работником трудовой функции и зависят от результатов его труда.»

*Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 03.03.2020 N Ф09-909/20 по делу N А50-46903/2017*

«Проанализировав условия договора от 01.05.2014 с учетом ст. ст. 15, 56, 57, 129 ТК РФ, суды, установив отсутствие трудовых отношений, пришли к выводу о том, что по своей правовой природе договор является договором об оказании юридических услуг, который не содержит специфических характеристик, присущих именно трудовому договору и необходимых для него.»

*Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 28.02.2020 N Ф09-585/20 по делу N А50-2174/2019*

«Таким образом, по смыслу ст. ст. 11, 15 и 56 ТК РФ во взаимосвязи с положением части второй ст. 67 ТК РФ, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие в штатном расписании должности само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.»

*Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 26.02.2020 N 05АП-420/2020 по делу N А51-30090/2017*

«Исходя из совокупного толкования ст. ст. 15, 16, 20, 56 ТК РФ, трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем. Основной обязанностью работника по

*Продолжение на стр. 16-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

трудовому договору является выполнение работы по обусловленной трудовой функции.»

*\*Постановлением Арбитражного суда Дальневосточного округа от 01.06.2020 N Ф03-1742/2020 данное постановление оставлено без изменения.*

\*\*Есть иные похожие судебные акты

*Апелляционное определение Свердловского областного суда от 06.02.2020 по делу N 33-2061/2020*

«Из совокупного толкования положений ст. ст. 15, 15, 56, 67 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.»

*Апелляционное определение Верховного Суда Республики Крым от 05.02.2020 по делу N 33-1273/2020*

«Таким образом, по смыслу взаимосвязанных положений ст. ст. 15, 16, 56, части 2 ст. 67 ТК РФ, 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. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель; утверждение автора жалобы об обратном основано на ошибочном толковании закона.»

*Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.01.2020 N 88-540/2020*

«Следовательно, суд должен не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (трудового договора, гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. ст. 15, 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.»

Продолжение на стр. 17-20.



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

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

*Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.12.2021 N 88-25705/2021*

«По смыслу ст. ст. 11, 15 и 56 ТК РФ во взаимосвязи с положением части второй ст. 67 ТК РФ, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие заявления о приеме на работу, записи в трудовой книжке, трудового договора само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.»

*Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 25.11.2021 N Ф10-2043/2020 по делу N А54-7989/2017*

«По смыслу ст. 15 ТК РФ заработной платой является вознаграждение за труд, зависящее от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты; оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда в соответствии с системой оплаты труда, действующей у работодателя (ст. ст. 129, 132, 135 ТК РФ).»

*Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 31.08.2021 по делу N 88-20413/2021, 2-94/2021*

«Из анализа положений ст. ст. 15, 16, 56, 67 ТК РФ с учетом позиции вышестоящего суда относительно их применения судами нижестоящих инстанций был сделан верный вывод о том, что 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. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.»

*Продолжение на стр. 18-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

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

*Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 12.04.2021 N 19АП-1528/2021 по делу N А35-7963/2019*

«Взаимосвязанное толкование положений ст. ст. 15, 129, 56 ТК РФ и нормы части 1 ст. 7 ФЗ N 212-ФЗ 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.»

*\*Постановлением Арбитражного суда Центрального округа от 16.08.2021 N Ф10-3278/2021 данное постановление оставлено без изменения.*

\*\*Есть иные похожие судебные акты

*Постановление Президиума Суда по интеллектуальным правам от 19.02.2021 N С01-854/2019 по делу N СИП-598/2018*

«По смыслу статей 15, 16, 56 и 67 ТК РФ в их системном единстве, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудовых правоотношений презюмируется. В каждом конкретном случае отношения, имеющиеся между работником, исполняющим трудовые функции без договора, и работодателем (или по поручению работодателя или его представителя) могут быть признаны трудовыми.»

*Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 16.02.2021 N Ф10-5926/2020 по делу N А83-10169/2019*

«Из совокупного анализа положений ст. ст. 15, 16, 129 ТК РФ следует, что объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты, являющиеся оплатой труда (вознаграждением за труд), то есть выплаты, которые связаны с выполнением работником трудовой функции и зависят от результатов его труда.»

*Продолжение на стр. 19-20.*

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

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

*Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20.01.2021 по делу N 88-71/2021, 2-4306/2019*

«Из системного анализа норм трудового права, содержащихся в ст. ст. 15, 16, 56, 57, 65 - 68 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). 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.»

*Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.01.2021 N 88-469/2021*

«В то же время само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания ст. ст. 11, 15, части 3 ст. 16 и ст. 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части 2 ст. 67 ТК РФ следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.»

*Продолжение на стр. 20-20.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

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

(статья 15 ТК РФ «Трудовые отношения»)

**Часть 6**

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»**