

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 29 мая 2018 г. N 15

О ПРИМЕНЕНИИ
СУДАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУД
РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У
РАБОТОДАТЕЛЕЙ - ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ
И У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - СУБЪЕКТОВ МАЛОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА,
КОТОРЫЕ ОТНЕСЕНЫ К МИКРОПРЕДПРИЯТИЯМ

В целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь [статьей 126 Конституции Российской Федерации](#), [статьями 2 и 5 Федерального конституционного закона от 5 февраля 2014 года N 3-ФКЗ "О Верховном Суде Российской Федерации"](#), постановляет дать следующие разъяснения:

Общие положения

1. Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием работников, работающих у работодателей - физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, осуществляется **Трудовым кодексом Российской Федерации** (далее - **ТК РФ**), иными федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами (**статьи 5, 6, 8 - 10 ТК РФ**).

Вместе с тем работодатели - субъекты малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, согласно **статье 309.2 ТК РФ** вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, например правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности, а также других актов, регулирующих вопросы,

которые в соответствии с **Трудовым кодексом Российской Федерации** должны регулироваться локальными нормативными актами. В таких случаях указанные вопросы регулируются трудовыми договорами, заключаемыми с работниками на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 27 августа 2016 года N 858 "О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям".

Трудовые и непосредственно связанные с ними отношения с участием работников, работающих у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, регулируются **Трудовым кодексом Российской Федерации**, иными федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами (**статьи 5, 6, 8 - 10 ТК РФ**).

Регулирование труда работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не

являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, влекущее снижение уровня гарантий, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, осуществляется исключительно **Трудовым кодексом Российской Федерации** (в частности, **главой 48 ТК РФ** "Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц" и **главой 48.1 ТК РФ** "Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям") либо в случаях и порядке, им предусмотренных (**статья 252 ТК РФ**).

2. В соответствии с частью пятой **статьи 20 ТК РФ** работодателями, на которых распространяются положения **главы 48 ТК РФ**, являются:

индивидуальные предприниматели без образования юридического лица, зарегистрированные в установленном порядке, нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, иные лица, осуществляющие профессиональную

деятельность, которая в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, например патентные поверенные и оценщики, занимающиеся частной практикой, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели);

лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, то есть приготовления пищи, уборки жилых помещений, присмотра за детьми, ухода, наблюдения за состоянием здоровья и т.п. (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Если физические лица осуществляют предпринимательскую и профессиональную деятельность в нарушение требований федеральных законов без государственной регистрации и (или) лицензирования и вступили в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, то такие физические лица несут обязанности, возложенные **Трудовым кодексом Российской**

Федерации на работодателей - индивидуальных предпринимателей.

3. В качестве работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, могут выступать субъекты малого предпринимательства (хозяйственные общества, хозяйственные партнерства, производственные кооперативы, потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели), соответствующие условиям, установленным **Федеральным законом от 24 июля 2007 года N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации"**, и сведения о которых внесены в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства по категории микропредприятий. Ведение названного реестра осуществляется Федеральной налоговой службой.

Так, в частности, производственные и потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства, индивидуальные предприниматели относятся к микропредприятиям при выполнении следующих условий:

среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год не должна превышать пятнадцати человек;

доход, полученный от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год, не должен превышать установленное Правительством Российской Федерации предельное значение (с 1 августа 2016 года постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2016 года N 265 "О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства" такое предельное значение для микропредприятий установлено в размере 120 млн руб.).

Если работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, перестал быть субъектом малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и сведения об этом внесены в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у такого работодателя по

истечении четырех месяцев с даты внесения изменений в данный реестр должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без учета особенностей, установленных [главой 48.1 ТК РФ](#) (часть вторая [статьи 309.1 ТК РФ](#)).

Процессуальные вопросы

4. Трудовые споры по заявлениям работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, подлежат разрешению судами в порядке гражданского судопроизводства ([статья 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации](#), далее - [ГПК РФ](#)). К таким спорам относятся, например, споры:

о признании трудовыми отношений, возникших на основании фактического допущения работника к работе в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен;

- о признании трудовыми отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора;
- о возложении на работодателя обязанности оформить трудовой договор;
- о возложении на работодателя обязанности внести записи в трудовую книжку, в том числе в связи с прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем;
- о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск и (или) иных сумм и процентов (денежной компенсации) за нарушение сроков выплаты этих денежных сумм;
- о взыскании компенсации за приобретение специальной одежды;
- о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки основания увольнения, об оплате за время вынужденного прогула;
- о компенсации морального вреда в связи с нарушением трудовых прав работников;
- о признании полученной при исполнении трудовых обязанностей работником травмы несчастным случаем на производстве, о

возложении на работодателя обязанности оформить акт о несчастном случае на производстве по установленной форме (по форме Н-1) и о возмещении вреда, причиненного в связи с выполнением трудовых обязанностей;

об обязанности работодателя уплатить страховые взносы в порядке и размерах, определяемых федеральными законами.

Если в отношении работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, возбуждено дело о банкротстве, трудовые споры между работниками и такими работодателями, в том числе споры о составе заработной платы, размере заработной платы и (или) об иных причитающихся работнику выплатах, исходя из части 3 [статьи 22 ГПК РФ](#) и с учетом абзаца второго пункта 11 [статьи 16 Федерального закона от 26 октября 2002 года N 127-ФЗ "О несостоятельности \(банкротстве\)"](#) подлежат разрешению судами общей юрисдикции в порядке гражданского судопроизводства.

5. При разрешении вопроса о родовой подсудности дел по трудовым спорам работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями, не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, судам следует руководствоваться общими правилами определения подсудности, установленными [статьями 23 и 24 ГПК РФ](#).

Дела о выдаче судебного приказа по требованию о взыскании начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы, сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных начисленных сумм, а также по требованию о взыскании начисленной, но не выплаченной денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты этих сумм, если размер денежных сумм, подлежащих взысканию, не превышает пятьсот тысяч рублей, подсудны мировому судье (пункт 1 части 1 [статьи 23](#), часть 1 [статьи 121](#) и абзацы седьмой, девятый [статьи 122 ГПК РФ](#)).

Дела по иным требованиям, вытекающим из

трудовых правоотношений с участием работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями, не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, подсудны районному суду.

6. Иски работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями, не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, могут быть предъявлены по выбору истца в суд по месту его жительства или по месту жительства, нахождения работодателя (статья 28 и часть 6.3 статьи 29 ГПК РФ). Иски, вытекающие из трудовых договоров, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения таких договоров (часть 9 статьи 29 ГПК РФ).

Правило об альтернативной подсудности исков применяется также к искам о признании трудовыми отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на

основании гражданско-правового договора.

7. Согласно подпункту 1 пункта 1 [статьи 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации](#) и [статье 393 ТК РФ](#) работники, работающие (работавшие) у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, при обращении в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов независимо от результатов рассмотрения судом их требований, в том числе в случае частичного или полного отказа в их удовлетворении.

8. Прокурор вправе на основании и в порядке, предусмотренном частью 1 [статьи 45 ГПК РФ](#), обратиться в суд с заявлением в защиту нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов работника, работающего у работодателя - физического лица (являющегося

индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Судам следует иметь в виду, что дела о восстановлении на работе работника, работавшего у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью работника, рассматриваются с участием прокурора (часть 3 статьи 45 ГПК РФ).

9. Уполномоченному по правам человека в Российской Федерации подпунктом 3 пункта 1 статьи 29 Федерального конституционного закона от 26 февраля 1997 года N 1-ФКЗ "Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации" предоставлено право по результатам рассмотрения жалобы в том числе

работника, работающего у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, обратиться в суд с ходатайством о проверке вступившего в законную силу судебного постановления.

10. В суд с заявлением в защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работника, работающего у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) и у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, по вопросам индивидуальных трудовых споров по просьбе работника вправе также обратиться профессиональный союз, членом которого он является (часть 1 [статьи 46 ГПК РФ](#), часть первая [статьи 391 ТК РФ](#), пункт 1 [статьи 11](#) и [статья 23](#) [Федерального закона от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"](#)).

11. Учитывая, что **статья 46 Конституции Российской Федерации** гарантирует каждому право на судебную защиту и **Трудовой кодекс Российской Федерации** не содержит положений об обязательности досудебного порядка разрешения индивидуального трудового спора, работник, работающий у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе обратиться за разрешением такого спора непосредственно в суд.

Судам следует иметь в виду, что предусмотренное **статьей 308 ТК РФ** правило о том, что индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, рассматриваются в суде, не означает установление обязательного досудебного порядка урегулирования такого спора. В связи с этим судья не вправе возвратить исковое заявление работника, работающего (работавшего) у работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным

предпринимателем, на основании пункта 1 части 1 статьи 135 ГПК РФ, а суд - оставить заявление без рассмотрения на основании абзаца второго статьи 222 ГПК РФ (в связи с несоблюдением досудебного порядка урегулирования спора).

12. При проведении подготовки дела к судебному разбирательству судам необходимо разъяснять работникам, работающим (работавшим) у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем) и у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, возможность получения бесплатной юридической помощи в случаях и в порядке, установленных Федеральным законом от 21 ноября 2011 года N 324-ФЗ "О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации". Например, право на получение бесплатной юридической помощи имеют инвалиды I и II групп, являющиеся истцами по требованиям о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с трудовой деятельностью.

Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального

трудового спора

13. По общему правилу, работник, работающий у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть первая [статьи 392 ТК РФ](#)). К таким спорам, в частности, относятся споры о признании трудовыми отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, о признании трудовыми отношений, возникших на основании фактического допущения работника к работе в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. При разрешении этих споров и определении дня, с которым связывается начало срока, в течение которого работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, судам следует не только исходить из даты подписания указанного гражданско-правового договора или

даты фактического допущения работника к работе, но и с учетом конкретных обстоятельств дела устанавливать момент, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своих трудовых прав (например, работник обратился к работодателю за надлежащим оформлением трудовых отношений, в том числе об обязанности работодателя уплатить страховые взносы, предоставить отпуск, выплатить заработную плату, составить акт по форме Н-1 в связи с производственной травмой и т.п., а ему в этом было отказано).

14. Судам также следует иметь в виду, что [статьей 392 ТК РФ](#) установлены и специальные сроки обращения в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров, а именно по спорам об увольнении работник вправе обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (часть первая [статьи 392 ТК РФ](#)), по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, - в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при

увольнении (часть вторая [статьи 392 ТК РФ](#)).

15. По смыслу [статей 45, 46 ГПК РФ](#) в их системной взаимосвязи со [статьей 392 ТК РФ](#) при обращении в суд прокурора, профессионального союза с заявлением в защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работников, работающих у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, начало течения срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора определяется исходя из того, когда о нарушении своего права узнало или должно было узнать лицо, в интересах которого подано такое заявление, если иное не установлено законом.

16. Судам необходимо учитывать, что при пропуске работником срока, установленного [статьей 392 ТК РФ](#), о применении которого заявлено ответчиком, такой срок может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин (часть четвертая [статьи 392 ТК РФ](#)). В качестве уважительных причин пропуска срока

для обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т.п.

К уважительным причинам пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть также отнесено и обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по названному спору было подано этим работником в установленный [статьей 392 ТК РФ](#) срок.

Обратить внимание судов на необходимость тщательного исследования всех обстоятельств, послуживших причиной пропуска работником установленного срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, суд не

должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Например, об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.

Обстоятельства, касающиеся причин пропуска работником срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, и их оценка судом должны быть отражены в решении (часть 4 [статьи 198 ГПК РФ](#)).

Основания возникновения трудовых отношений
и порядок их оформления

17. В целях надлежащей защиты прав и законных интересов работника при разрешении споров по заявлениям работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, судам следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между ними.

При этом суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в [статьях 15 и 56 ТК РФ](#), был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со [статьями 15 и 56 ТК РФ](#) относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением

работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, 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; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (Рекомендация N 198 о трудовом правоотношении, принятая Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 года).

18. При разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу [статей 55, 59 и 60 ГПК РФ](#) вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством.

К таким доказательствам, в частности, могут быть отнесены письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных

средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и другие.

19. По общему правилу, трудовые отношения работников, работающих у работодателей - физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями, и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, возникают на основании трудового договора. Трудовой договор

заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть первая [статьи 67](#) и часть третья [статьи 303 ТК РФ](#)).

В соответствии с частью четвертой [статьи 303 ТК РФ](#) работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Вместе с тем отсутствие регистрации трудового договора в органе местного самоуправления не является основанием для признания его незаключенным и не освобождает такого работодателя от исполнения обязанностей по предоставлению работнику работы по обусловленной трудовой функции, выплате ему заработной платы и исполнения других обязанностей, возложенных на работодателя трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и данным трудовым договором.

20. Судам необходимо учитывать, что обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой [статьи 67](#) и части третьей [статьи 303 ТК РФ](#) возлагается на работодателя - физическое лицо, являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем, и на работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям.

При этом отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания [статей 11, 15](#), части третьей [статьи 16](#) и [статьи 56 ТК РФ](#) во взаимосвязи с положениями части второй [статьи 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.

Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный [статьей 67 ТК РФ](#) срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора ([статья 22 ТК РФ](#)).

21. При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений [статей 2, 67 ТК РФ](#) необходимо иметь в виду, что, если такой работник 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 - физическое лицо (являющийся индивидуальным

предпринимателем и не являющийся индивидуальным предпринимателем) и работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям.

22. Представителем работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем) и работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, признается лицо, осуществляющее от имени работодателя полномочия по привлечению работников к трудовой деятельности. Эти полномочия могут быть возложены на уполномоченного представителя работодателя не только в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами, заключенным с этим лицом трудовым договором, но и иным способом, выбранным работодателем.

При разрешении судами споров, связанных с применением [статьи 67.1 ТК РФ](#), устанавливающей правовые последствия

фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом, судам следует исходить из презумпции осведомленности работодателя о работающих у него лицах, их количестве и выполняемой ими трудовой функции.

По смыслу статей 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 допущению работников к трудовой деятельности, толкуются в пользу отсутствия таких ограничений.

23. При рассмотрении дел о взыскании заработной платы по требованиям работников, трудовые отношения с которыми не оформлены в установленном законом порядке, судам следует учитывать, что в случае отсутствия письменных доказательств, подтверждающих размер заработной платы, получаемой работниками, работающими у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к

микропредприятиям, суд вправе определить ее размер исходя из обычного вознаграждения работника его квалификации в данной местности, а при невозможности установления размера такого вознаграждения - исходя из размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (часть 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации, статья 133.1 ТК РФ, пункт 4 статьи 1086 Гражданского кодекса Российской Федерации).

24. Принимая во внимание, что статья 15 ТК РФ не допускает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения. В этих случаях трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей (часть четвертая статьи 19.1 ТК РФ).

Так, например, от договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица - работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

Если между сторонами заключен гражданско-правовой договор, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим

договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой [статьи 11 ТК РФ](#) должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

При этом неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (часть третья [статьи 19.1 ТК РФ](#)).

Особенности регулирования трудовых отношений работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям

25. Решая вопрос об обоснованности заключения срочного трудового договора с работником, работающим у работодателя - физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем, или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, необходимо иметь в виду,

что такой договор может заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в иных случаях, предусмотренных **Трудовым кодексом Российской Федерации** или иными федеральными законами (часть вторая **статьи 58**, **статья 59 ТК РФ**).

Вместе с тем **Трудовой кодекс Российской Федерации** предусматривает в **статье 59** перечень конкретных случаев, когда допускается заключение срочного трудового договора в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также без учета указанных обстоятельств при наличии соответствующего соглашения работника и работодателя.

К таким случаям, в частности, относится заключение срочного трудового договора с работником, поступающим на работу к работодателю - физическому лицу, являющемуся индивидуальным предпринимателем, или к работодателю - субъекту малого предпринимательства, численность работников которых не превышает 35 человек, а в сфере розничной торговли и бытового обслуживания -

20 человек (абзац второй части второй [статьи 59 ТК РФ](#)); заключение срочного трудового договора со стажером адвоката ([статья 28 Федерального закона от 31 мая 2002 года N 63-ФЗ "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации"](#)).

26. Работник и работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, вправе в любом случае по соглашению сторон заключить срочный трудовой договор ([статья 304 ТК РФ](#)).

27. По смыслу взаимосвязанных положений части первой [статьи 74](#) и [статьи 306 ТК РФ](#) работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять в одностороннем порядке определенные сторонами условия трудового договора, как то: систему и размеры оплаты труда, льготы, режим работы, за исключением изменения трудовой функции работника, - только при наличии причин, связанных с изменением организационных и технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины).

Однако для изменения в одностороннем порядке

установленных сторонами условий трудового договора работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, не требуется обоснования причинами, связанными с изменением организационных и технологических условий труда.

28. Судам при рассмотрении споров работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями), о взыскании выходного пособия и других компенсационных выплат, в том числе среднего месячного заработка на период трудоустройства, в связи с прекращением трудовых отношений следует учитывать, что по смыслу [статьи 307 ТК РФ](#) работодатель - физическое лицо (являющийся индивидуальным предпринимателем и не являющийся индивидуальным предпринимателем) обязан выплатить увольняемому работнику выходное пособие и иные компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым договором.

29. Исходя из положений части первой [статьи 307 ТК РФ](#) в трудовом договоре с работником,

работающим у работодателя - физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем, помимо оснований, установленных **Трудовым кодексом Российской Федерации**, могут быть предусмотрены дополнительные основания его прекращения.

При решении вопроса о правомерности включения в трудовой договор дополнительных оснований его прекращения, не предусмотренных **Трудовым кодексом Российской Федерации**, суду необходимо иметь в виду, что данные основания не должны носить дискриминационного характера (**статья 3 ТК РФ**).

Если при рассмотрении спора об увольнении работника судом будет установлено, что причина его увольнения основывается на дискриминационных мотивах (например, в качестве основания прекращения трудового договора указано "вступление в профсоюз", "наступление беременности", "достижение пенсионного возраста"), увольнение по данному основанию должно быть признано незаконным (**статья 2 ТК РФ**).

30. При применении положений пункта 1 части первой [статьи 81 ТК РФ](#) о расторжении трудового договора с работником в случае прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по указанному основанию может иметь место в случае фактического прекращения таким работодателем своей деятельности. В связи с этим при рассмотрении споров, связанных с увольнением работников, работавших у работодателей - физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, судам следует выяснять, имело ли место в действительности фактическое прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем и какие действия им были совершены в связи с прекращением этой деятельности. К таким действиям, в частности, могут относиться: прекращение производственной деятельности, отказ в продлении лицензии на определенные виды деятельности. При этом доказательства фактического прекращения предпринимательской деятельности должны быть представлены работодателем - индивидуальным предпринимателем.

31. Судам при рассмотрении споров по искам работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, следует реагировать на нарушения трудовых прав работников, а также другие нарушения закона путем вынесения частных определений в адрес соответствующих организаций и должностных лиц для принятия ими необходимых мер (часть 1 [статьи 226 ГПК РФ](#)).

Председатель Верховного Суда
Российской Федерации
В.М.ЛЕБЕДЕВ

Секретарь Пленума,
судья Верховного Суда
Российской Федерации
В.В.МОМОТОВ

