

Информационное сообщение по вопросу подмены трудовых отношений гражданско-правовыми, об ответственности работодателей

Начало трудовых отношений между человеком и работодателем всегда подразумевает оформление необходимой документации. Трудовыми отношениями в определении статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) являются отношения, основанные 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, 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.

В соответствии со статьёй 11 ТК РФ трудовое законодательство не распространяется на лиц, вступивших в гражданско-правовые отношения, поэтому гражданин по такому договору не может претендовать на права, гарантии и льготы, установленные законом.

Каждый человек имеет право свободно определять способ оформления отношений, связанных с выполнением той или иной работы, и по соглашению с работодателем решить, какой именно договор будет заключен - трудовой либо гражданско-правовой.

Вместе с тем иногда работодатели (под работодателем в данном случае понимается, лицо, являющееся стороной как трудового, так и гражданско-правового договора) не предлагают выбора и оформляют с физическими лицами иные договоры, например, договоры на оказание услуг или выполнение работ. Такие действия обусловлены, помимо прочего, желанием организаций минимизировать расходы по налогам, отчислениям во внебюджетные фонды, а также возможностью в любой момент отказаться от исполнения таких договоров. По этим причинам многие компании оформляют с физическими лицами гражданско-правовые договоры, к которым относятся договоры подряда (глава 37 Гражданского кодекса Российской Федерации – далее ГК РФ), возмездного оказания услуг (глава 39 ГК РФ), аренды (глава 34 ГК РФ), поручения (глава 49 ГК РФ), комиссии (глава 51 ГК РФ), агентирования (глава 52 ГК РФ) и прочие.

При заключении таких договоров у человека не будет социально-трудовых гарантий, которые предусмотрены трудовым законодательством: права на оплачиваемый отпуск и больничный, гарантий при увольнении, сокращении штата и др. Также не будет вноситься запись о работе в трудовую книжку (*справочно: с 2021 г. на впервые поступивших на работу работников, а также тех, кто подал заявление о предоставлении им работодателем сведений о трудовой деятельности (электронной трудовой книжки), бумажные трудовые книжки не оформляются и не ведутся. Однако на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, указанные сведения не формируются (статья 66.1 ТК РФ; часть 2, 8 статьи 2 Закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ).*

Заключение гражданско-правового договора неправомерно, если между человеком и работодателем фактически возникают трудовые отношения: человек будет выполнять работу по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием, соблюдать режим рабочего времени, выполнять распоряжения работодателя в отношении выполняемой работы, находиться на оборудованном рабочем месте и др. (статья 15 ТК РФ).

Заключить с человеком гражданско-правовой договор вместо трудового работодатель вправе, только если деятельность такого человека будет направлена на выполнение конкретного задания или конкретных действий, на достижение определённого результата. Например, договор на ремонт крыши, доставку груза в определённое место. При этом человек, выполняющий конкретное задание, не обязан подчиняться установленному режиму труда работодателя и работать под его контролем и руководством. Работу по гражданско-правовому договору человек организует самостоятельно, своими силами и средствами (статья 704, пункт 1 статьи 715, статья 783 ГК РФ; пункт 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15; Определение Верховного Суда РФ от 14.01.2019 № 5-КГ18-259).

Из системного анализа норм трудового права, содержащихся в статьях 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 определённую, 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.

Моментом возникновения трудовых отношений в большинстве случаев является заключение трудового договора, хотя в некоторых случаях трудовые отношения могут возникать также при

фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Само по себе отсутствие трудового договора, приказа о приёме на работу и увольнении, а также должности в штатном расписании не исключает возможности признания отношений трудовыми – при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.

Основные отличия трудового договора от договора гражданско-правового характера

Трудовой договор

В соответствии со статьей 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

При оформлении трудового договора работодатель обязан уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами (часть 3 статья 303 ТК РФ).

Для работника, заключившего трудовой договор в соответствии с ТК РФ, предусмотрены социально-трудовые гарантии: конкретная дата выплаты заработной платы, оплачиваемый отпуск, больничный, гарантии при увольнении и сокращении штата, компенсации и льготы, предусмотренные для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, вносится запись о работе в трудовую книжку.

В соответствии с частью 3 статьи 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Гражданско-правовыми договорами являются:

1) Договор подряда

В соответствии с пунктом 1 статьи 702 ГК РФ по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать её результат заказчику, а заказчик - принять результат работы и оплатить его.

Договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей её результата заказчику. По договору подряда, заключенному на изготовление вещи, подрядчик передает права на неё заказчику. Если иное не предусмотрено договором, подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика (статья 703 ГК РФ).

При этом в соответствии с позицией Минфина России, изложенной в письме от 12.04.2019 № 03-15-05/26092, вознаграждение, выплачиваемое заказчиком физическому лицу по договору подряда, признается объектом обложения страховыми взносами, а также облагается страховыми взносами на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование.

2) Договор возмездного оказания услуг

Согласно пункту 1 статьи 779 ГК РФ по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определённые действия или осуществить определённую деятельность), а заказчик - оплатить эти услуги.

Если иное не предусмотрено договором возмездного оказания услуг, исполнитель обязан оказать услуги лично (статья 780 ГК РФ).

Цель исполнения работ по договору гражданско-правового характера - определенный результат, достигнутый в установленные сроки и принятый заказчиком.

Поскольку договоры гражданско-правового характера не являются трудовыми договорами, работники по таким договорам не могут претендовать на права, гарантии и льготы, предусмотренные трудовым законодательством.

Размер оплаты результата работы или оплаты результата услуги в рамках гражданско-правовых договоров может быть установлен значительно меньше минимального размера оплаты труда.

Признание отношений трудовыми в случае заключения гражданско-правового договора

Гражданские дела, вытекающие из трудовых правоотношений, а также по установлению факта трудовых отношений имеют некоторую специфику относительно предмета доказывания и исследования доказательств.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Определении от 19.05.2009 № 597-О-О, суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15, 56 ТК РФ.

Неустраняемые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

После установления наличия трудовых отношений между сторонами они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения – в частности, истец вправе требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также предъявлять работодателю другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

Закрепление в ТК РФ четких и обязательных (императивных) положений о недопущении замены трудового договора гражданско-правовым, привело и к ужесточению ответственности за такую подмену.

Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор) влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 3 до 5 тысяч рублей; на должностных лиц - от 10 до 20 тысяч рублей (часть 3 статья 5.27 КоАП РФ).

Поэтому, когда вопреки желанию человека заключить трудовой договор работодатель предлагает оформить гражданско-правовой, прикрывающий фактические трудовые отношения, это неправомерно.

Если человек был вынужден заключить гражданско-правовой договор, он может обратиться в суд с иском к работодателю о признании отношений трудовыми. Подтверждением именно трудовых отношений могут быть, в частности, следующие факты:

- в гражданско-правовом договоре нет указания на индивидуально определённую работу, конкретный и конечный результат труда человека;

- в гражданско-правовом договоре присутствуют термины «должность», «специальность», «зарплата», «увольнение», «режим работы»; условия о соблюдении определенного режима работы, правил внутреннего трудового распорядка, о подчинении приказам (распоряжениям) работодателя, о выполнении требований охраны труда и техники безопасности, об обязанности работодателя обеспечить вас оборудованием, материалами и инструментом, необходимыми для выполнения работ (Определение Верховного Суда РФ от 21.05.2018 № 31-КГ18-1);

- гражданско-правовой договор перезаключается в течение длительного времени;

- работодатель издает в отношении человека приказы и даёт распоряжения по его работе;

- человек соблюдает установленный работодателем режим работы, ознакомлен с должностной инструкцией, проходит медицинские комиссии по направлению работодателя, инструктаж по технике безопасности и охране труда;

- человек получает оплату труда в одно и то же время независимо от объема и характера работы, работодатель выдает ему расчетные листки с указанием в них его табельного номера и заработной платы.

С исковым заявлением о признании отношений трудовыми можно обратиться в районный суд по адресу (месту жительства) работодателя, месту своего жительства либо месту исполнения трудового договора (статьи 24, 28, части 6.3, 9 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ)).

Согласно статье 131 ГПК РФ исковое заявление должно содержать:

- наименование суда, в который направляется иск;

- сведения об истце: фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, место жительства, или один из идентификаторов (страховой номер индивидуального лицевого счета, идентификационный номер налогоплательщика, серия и номер документа, удостоверяющего личность);

- сведения об ответчике: для гражданина - фамилия, имя, отчество (при наличии) и место жительства, а также дата и место рождения, место работы (если они известны) и один из идентификаторов (страховой номер индивидуального лицевого счета, идентификационный номер налогоплательщика, серия и номер документа, удостоверяющего личность, основной государственный регистрационный номер индивидуального предпринимателя);

- краткое описание сложившейся ситуации с указанием на то, что заключение гражданско-правового договора нарушает права истца как работника, в том числе право на отпуск, на выплату пособия по временной нетрудоспособности, на защиту от безработицы, на индивидуальные и коллективные

трудовые споры, включая право на забастовку, право на охрану труда, в том числе на основе обязательного социального страхования;

- ссылку на обстоятельства, которые подтверждают, что фактически имеют место трудовые отношения, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- в просительной части - просьбу к суду о признании сложившихся отношений трудовыми, обязанности работодателя заключить трудовой договор, внесении записи в трудовую книжку;
- сведения о предпринятых стороной (сторонами) действиях, направленных на примирение, если такие действия предпринимались;
- перечень прилагаемых к исковому заявлению документов.

К заявлению прилагаются, в частности, уведомление о вручении или иные документы, подтверждающие направление другим лицам, участвующим в деле, копий искового заявления и приложенных к нему документов, которые у данных лиц отсутствуют, в том числе в случае подачи в суд искового заявления в электронной форме. Также прилагаются документы, подтверждающие совершение стороной (сторонами) действий, направленных на примирение, если такие действия предпринимались (при наличии) (статья 132 ГПК РФ).

По данной категории исков истцы освобождаются от уплаты госпошлины и судебных расходов (статья 393 ТК РФ).

Если суд установит, что гражданско-правовой договор фактически прикрывает трудовые отношения между истцом и работодателем, то к таким отношениям будут применяться положения трудового законодательства (часть 4 статьи 11 ТК РФ).

Можно также направить жалобу в прокуратуру Республики Коми или в Государственную инспекцию труда в Республике Коми. Необходимо подробно описать в жалобе сложившуюся ситуацию, приложить копии гражданско-правового договора и иных имеющихся документов. Жалоба должна содержать наименование органа, в которую она направляется, фамилию, имя, отчество заявителя, его почтовый адрес, дату составления и подпись. Если фамилия, имя, отчество заявителя и адрес для ответа в жалобе не указаны, то ответ не будет направлен. Ответ на жалобу должен быть отправлен в течение 30 дней со дня ее регистрации. Этот срок может быть продлен, но не более чем на 30 дней (статья 356 ТК РФ; статья 7, часть 2 статьи 8, статья 12 Закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ).

По результатам рассмотрения жалобы прокуратура Республики Коми может вынести представление, а Государственную инспекцию труда в Республике Коми - предписание об устранении нарушений трудового законодательства, обязательные к исполнению работодателем (часть первая статьи 357 ТК РФ).