

## Подмена трудовых отношений гражданско-правовыми и ответственность работодателей

Некоторые работодатели считают, что с физическими лицами выгоднее заключать гражданско-правовые, а не трудовые договоры.

В соответствии со ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) трудовое законодательство не распространяется на лиц, вступивших в гражданско-правовые отношения, поэтому работник по такому договору не может претендовать на права, гарантии и льготы, установленные законом, и «обходится» работодателю гораздо дешевле.

Это обусловлено, 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 (гл. 37 Гражданского кодекса РФ), возмездного оказания услуг (гл. 39 ГК РФ), аренды (гл. 34 ГК РФ), поручения (гл. 49 ГК РФ), комиссии (гл. 51 ГК РФ), агентирования (гл. 52 ГК РФ) и прочие.

Гражданам, при заключении с ними подобных договоров, необходимо помнить, что такие договоры фактически подменяют трудовые в следующих случаях:

- присвоение работнику должности, специальности, профессии с указанием квалификации или закрепление за ним конкретной трудовой функции;
- выполнение работ длящегося характера, а не разового задания (например, уборка, охрана территории), без указания качественных и количественных показателей работы;
- указание в договоре на конкретное место работы на предприятии (бригада, участок, отдел);
- ИП, с которым заключен договор, фактически не занимается самостоятельной предпринимательской деятельностью, а исполняет конкретные должностные обязанности;
- ИП незадолго до заключения с ним договора был штатным работником организации;
- гарантированная оплата труда;
- регулярность выплат;
- фиксированный по периодам объем выплат;
- выплата премий;
- оплата труда с оформлением платежных ведомостей;
- указание в актах выполненных работ количества отработанных часов;
- присвоение физическим лицам табельных номеров;
- обеспечение работнику условий труда (предоставление постоянного рабочего места, средств труда);
- направление исполнителя в командировки;
- обязательность выполнения работы лично;
- подчинение работника внутреннему трудовому распорядку;
- прохождение исполнителем инструктажей по технике безопасности;
- предоставление социальных гарантий и компенсаций (например, оплата больничного, обеспечение медицинской страховкой).

Все это признаки трудовых отношений работника и работодателя, при которых должен заключаться трудовой договор с гарантией предоставления всех льгот и выплат, предусмотренных трудовым законодательством.

Согласно требованиям статьи 19.1 ТК РФ, признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по гражданско-правовому договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору;

- судом, в случае если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, а также по материалам (документам), направленным компетентными органами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется в судебном порядке.

Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Работник 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, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

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

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных договором обязанностей.

Немаловажным обстоятельством является и четкое закрепление того факта, что в случае признания таких отношений трудовыми, трудовые отношения считаются возникшими с момента фактического допущения к работе. Это влечет для работодателя значительные расходы.

Положения закона о недопущении замены трудового договора гражданско-правовым привело и к ужесточению ответственности за такую подмену. Работодатель, пытаясь «сэкономить» на страховых взносах, отпускных и иных социальных гарантиях, рискует в случае признания в последующем отношений трудовыми не только тем, что ему придется, как и было раньше, возместить работнику все недополученное им, но и получить более жесткое наказание. Так ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) устанавливает, что уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 тыс. до 10 тыс. рублей; на юридических лиц - от 50 тыс. до 100 тыс. рублей.

Помощник прокурора  
Новосибирского района

советник юстиции

(подпись)

Е.Г. Дуденко