DOI: 10.17117/na.2016.03.04.031

<http://ucom.ru/doc/na.2016.03.04.031.pdf>

Поступила (Received): 31.03.2016

Дударева В.А. Правовые последствия подмены договоров в сфере труда

Dudareva V.A.
Legal consequences of the substitution of contracts at work

В статье рассмотрены вопросы подмены трудовых договоров гражданско-правовыми договорами. Приводятся формальные признаки, по которым трудовой договор можно отличить от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Анализируются правовые последствия подмены трудовых договоров гражданско-правовыми договорами

Ключевые слова: трудовой договор, правовые последствия, трудовые отношения

The article deals with the substitution of employment contracts of civil-law contracts. Are the formal grounds on which an employment contract can be distinguished from civil contracts related to work. Author analyzed the legal consequences of the substitution of employment contracts of civil-law contracts

Key words: employment contract, legal implications, employment relationship

Дударева Валентина Анатольевна

Старший преподаватель

Красноярский государственный аграрный университет

г. Красноярск, пр. Мира, 90

Dudareva Valentina Anatolevna

Senior Lecturer

Krasnoyarsk state agrarian university

Krasnoyarsk, Mira ave., 90

Большинство трудоспособных граждан Российской Федерации являются наемными работниками, которые реализуют свое конституционное право на труд путем заключения трудового договора. Трудовой договор регулирует индивидуальные трудовые отношения, сторонами этих отношений являются работник и работодатель. Лицам, работающим по трудовому договору, трудовым законодательством установлены определенные гарантии и компенсации. Так у работника есть право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска, как основного (ст. 114 ТК РФ), так и дополнительного в определенных законом, коллективным договором и локальными актами случаях (ст. 116 ТК РФ). Работнику предоставляются оплачиваемые учебные отпуска при совмещении работы с получением образования, оплачивается проезд к месту нахождения образовательного учреждения (ст.173-177 ТК РФ). В случае временной нетрудоспособности работника работодатель выплачивает ему пособие (ст. 183 ТК РФ), а при направлении работника в служебную командировку сохраняет за ним место работы (должность) и средний заработок, и возмещает командировочные расходы (ст.168 ТК РФ) и т.д.

Трудовое законодательство защищает работника как наиболее слабую сторону трудовых отношений. Заключение трудового договора с работником обязывает работодателя предоставить ему работу по обусловленной трудовой функции, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату и обеспечивать надлежащие условия труда. Работник, в свою очередь, согласно ст. 56 ТК РФ, обязан лично выполнять определенную договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, а также соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. В указанной статье законодатель подчеркнул несамостоятельный, зависимый характер возникших отношений, нахождение работника в хозяйской власти работодателя.

Поскольку труд может регулироваться не только трудовым, но и гражданским законодательством, работодатель вправе заключать с работниками как трудовые, так и гражданско-правовые договоры (договор подряда, авторский договор, договор на оказание услуг). Если гражданско-правовой договор заключен в рамках действующего законодательства и не содержит признаков трудового договора, то к работодателю вряд ли могут быть предъявлены претензии. Однако, на практике работодатели часто подменяют трудовой договор гражданско-правовым договором. Делается это в целях экономии финансовых средств. Заключение с работником гражданско-правового договора освобождает работодателя от многих обязанностей перед работником. Работодателю не нужно вести на таких работников кадровую документацию, заполнять трудовые книжки, уплачивать страховые взносы по обязательному социальному страхованию. Как указывает Т.К. Миронова: «Физические лица, которые выполняют работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы на данный вид обязательного социального страхования». Следовательно, если уплата взносов договором не предусмотрена, то физическое лицо не имеет права на обеспечение по страхованию при наступлении страхового случая. С такими работниками работодателю проще прекратить деловые отношения. И все же подмена трудовых договоров гражданско-правовыми договорами всегда содержит для работодателя определенный риск. Согласно ч.2 ст.15 ТК РФ, заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В соответствии с ч.4 ст.11 ТК РФ, если отношения, связанные с использованием личного труда возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Конституционный Суд РФ указывает, что норма ч.4 ст.11 ТК РФ призвана защитить работников от злоупотреблений работодателями, когда последние им навязывают условия гражданско-правовых договоров. Решение работодателя о том, какой договор следует заключить с работником, должно быть тщательно продумано и обоснованно, исходя из характера возникших отношений.

Работы по гражданско-правовому договору могут выполнять и работники, которые состоят в штате организации. Но это не должно приобретать постоянного и тем более массового характера. Поручать работникам работу по гражданско-правовым договорам возможно, если в штатном расписании работодателя нет должностей служащих и профессий рабочих, которые могли бы эти работы выполнять. Если они есть, то гражданско-правовые договоры заключать не следует. Отношения лучше оформить, как совмещение профессий или договором совместительства.

Гражданско-правовые договоры не могут быть продолжительными во времени. Работодатель по гражданско-правовому договору должен обязательно определить работнику конкретный результат или объем работы, сроки выполнения этой работы, а вознаграждение по договору должно быть выплачено после получения конечного результата. Сумма выплаченного вознаграждения должна быть подтверждена соответствующими документами. Например, на строительные работы, необходима сметная документация. Основанием получения вознаграждения за работу, выполненную по гражданско-правовому договору, является акт. Акт должен быть подписан обеими сторонами.

Гражданско-правовые договоры не должны содержать тех признаков, которые присущи трудовому договору. В таком договоре нельзя указывать должность или профессию работника, требования подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка, выплату ему заработной платы, предоставления отпусков. При заключении гражданско-правового договора нельзя устанавливать работнику испытание, а в процессе трудовой деятельности проводить аттестацию. С работником, состоящим в гражданско-правовых отношениях, нельзя заключать договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности. Наличие таких признаков характеризует эти отношения как трудовые. Но даже отсутствие в соглашении родовых признаков трудового договора, еще не свидетельствует о том, что возникли гражданско-правовые отношения. Осуществляя подмену трудовых договоров гражданско-правовыми договорами, работодатели стараются избегать в договоре формальных признаков, которые свидетельствовали бы о наличии трудового правоотношения. Чтобы попытки законодателя, навести порядок в этой сфере, не были сведены на нет, указание на отсутствие только формальных признаков при определении правовой природы отношений недостаточно. Поэтому нельзя согласиться с позицией Конституционного суда РФ (определение от 19 мая 2009г. №597-0-0), из которой следует, 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». Суд в данном случае исходил из определения понятия трудового договора (ст. 56 ТК РФ) в котором содержится такой признак трудового договора, как выполнение работы по определенной трудовой функции. Признак, указанный судом связан с теми

формальностями, которых может не быть в конкретной ситуации и почему суд не учитывает другие формальные признаки трудового договора, определенные законодателем? Судить о том, какие отношения все-таки возникли, правильнее будет, если исходить из фактических обстоятельств в каждом конкретном случае.

Законодатель с 1 января 2015 года ужесточил ответственность работодателя как за подмену трудовых отношений гражданско-правовыми, так и за уклонение от заключения трудовых договоров (ч.3 ст. 5.27 КоАП РФ). В соответствии с нормой данной статьи должностные лица организации могут быть привлечены к административной ответственности в виде штрафа. Сейчас размер административного штрафа увеличен в несколько раз по сравнению с ранее установленными размерами, а за повторное аналогичное нарушение руководитель подлежит дисквалификации на срок от одного года до трех лет (эта норма осталась без изменения).

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет) осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Согласно ст. 32.11 КоАП РФ, постановление о дисквалификации должно быть немедленно исполнено лицом, привлеченным к административной ответственности, путем прекращения управления юридическим лицом. Непосредственное исполнение постановления о дисквалификации производится путем прекращения трудового договора с дисквалифицированным лицом на осуществление им деятельности по управлению юридическим лицом. До 30 июня 2006 года в трудовом законодательстве отсутствовало такое основание прекращения трудового договора как дисквалификация, что порождало определенные вопросы, связанные с дальнейшей судьбой должностного лица после его дисквалификации. Проблему решили путем дополнения ст. 83 ТК РФ пунктом 8 (дисквалификация или иное административное взыскание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору). С. Батанов отмечает, что «необходимо обратить внимание на сроки давности привлечения работодателя к ответственности. Подмена трудовых отношений гражданско-правовыми является длящимся административным правонарушением, которое выражается в длительном, непрекращающемся невыполнении работодателем предусмотренной законом обязанности по переквалификации возникших отношений в трудовые отношения. Сроки давности исчисляются с момента выявления такого нарушения инспектором, и только со дня прекращения гражданского договора, нарушение утрачивает статус длящегося». Есть и другие негативные последствия признания гражданско-правовых отношений трудовыми отношениями. Так А.М. Мосейчук, отмечает, что «выявленные инспектирующими лицами или судебными органами факты подмены автоматически влекут за собой производство дополнительных платежей в пользу работников (оплата отпусков, выплата компенсаций и т.п.), а также начисление налогов. При этом, согласно ст. 395 ТК

РФ денежные требования работника подлежат удовлетворению в полном размере без применения каких-либо сроков исковой давности. Исходя из этого, платежи придется произвести за все время, а судебные органы вправе произвести индексацию этих платежей, приходящихся на прошлое время, когда уровень заработной платы был ниже. Учитывая, что суммы оплаты труда должны будут произведены за прошлое время, организация вынуждена будет уплатить и пени за несвоевременную их выплату»

До установления Трудовым кодексом РФ запрета подмены трудовых отношений гражданскими, т.е. до января 2014 года, работник для признания гражданско-правовых отношений трудовыми обязан был обратиться в суд, и только суд мог удовлетворить требования работника. Федеральным законом от 28 декабря 2013 года введена ст.19.1 ТК РФ, которой расширены полномочия инспекторов труда в данной сфере. Теперь инспектор труда вправе выдавать предписание работодателю об устранении нарушений, предусмотренных ч.2 ст. 15 ТК РФ. Повлияет ли это нововведение на реальную ситуацию с подменой договоров – спрогнозировать сложно. Вряд ли оно сыграет существенную роль в защите прав работников. В выявлении подобных нарушений заинтересован, прежде всего, сам работник. Чтобы инспектор выдал предписание работодателю об устранении допущенных им нарушений закона работнику необходимо обратиться с жалобой в государственную инспекцию труда. Как считают многие работники, обращение с жалобой на работодателя провоцирует с ним конфликт и если ни сразу, то впоследствии, а это может обернуться потерей работы.

Отрицательные последствия подмены договоров существуют и для работников. Так они теряют право на указанные выше гарантии и компенсации, поскольку на них не распространяются нормы трудового законодательства. Но самое неприятное заключается в том, что налоговые органы могут признать их индивидуальными предпринимателями со всеми вытекающими из этого последствиями.

Список используемых источников:

1. Батанов С. Запрет на подмену трудовых отношений гражданскими //Трудовые споры. №3. 20014. март. С. 70-73.
2. Гусов К.И. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. М.: Проспект, 2014. 176 с.
3. Жужжалов М.Б. Установление трудовых отношений: практика судов общей юрисдикции // Трудовые споры. 2011. №10. С. 28-36.
4. Миронова Т.К. Право социального обеспечения. М.:КНОРУС, 2013. 323 с.