

УДК 349.2

Ответственность работодателя за подмену трудовых отношений гражданско-правовыми

Магомедова Амина Геннадьевна

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданского права,
Дагестанский государственный университет,
367030, Российская Федерация, Махачкала, просп. Шамиля, 55;
e-mail: amina2170@yandex.ru

Аннотация

В статье рассматривается проблема ответственности работодателя, которая предусмотрена законодательством при заключении гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения. Основной целью статьи является определение видов такой ответственности, условий ее возникновения и пределов. Кроме того, обозначены вопросы, возникающие при попытке отграничения трудовых отношений от иных отношений в сфере регулирования труда, в том числе и при разрешении подобных дел в суде. Анализ судебной практики свидетельствует о возникновении некоторых сложностей при определении характера договора в сфере труда и тех признаков, с помощью которых он идентифицируется. Несмотря на то, что в случае подмены трудового договора иными договорами, связанными с трудом, ответственность может нести как работодатель, так и работник, из судебных решений следует, что чаще всего к административной ответственности в виде административного штрафа привлекается работодатель. На основании проведенного исследования делается вывод о необходимости совершенствования трудового законодательства в данной сфере, так как в случае возникновения разногласий между сторонами договора, необходимо четко определить какой вид договора был между ними заключен.

Для цитирования в научных исследованиях

Магомедова А.Г. Ответственность работодателя за подмену трудовых отношений гражданско-правовыми // Вопросы российского и международного права. 2018. Том 8. № 12А. С. 58-64.

Ключевые слова

Работник, работодатель, договор гражданско-правового характера, трудовой договор, трудовое законодательство, трудовые отношения, ответственность.

Введение

Заключение трудового договора является основой возникающих правоотношений между работником и работодателем. Однако на практике часто возникают ситуации, при которых регулирование трудовых отношений происходит с помощью норм гражданского права (например, при заключении договоров на выполнение работ и оказание услуг), также являющихся законной формой регулирования трудовой деятельности. Следует отметить, что при заключении подобных договоров и возникновении соответствующих правоотношений и для работников, и для работодателей могут возникнуть негативные последствия, влекущие за собой применение мер ответственности. Основной целью статьи является определение видов такой ответственности, условий ее возникновения и пределов.

Причины заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения

Одной из актуальных проблем трудового права, как в теоретическом, так и в практическом плане, является подмена трудового договора гражданско-правовым.

Причины для подмены такого рода могут быть разными. Работодатель имеет возможность сократить объем гарантий, который предусмотрен трудовым законодательством, включая экономию средств на заработную плату, отпускные и социальные страховые выплаты, а кроме того, существенно упрощается процедура увольнения. Как отмечает Ю. Осипова, «заключение с работником договора гражданско-правового характера для работодателя несет определенные выгоды. Так, например, в рамках гражданско-правового договора не предусмотрены социально-трудовые гарантии, гарантии при увольнении, сокращении штата. Не нужно оформлять кадровые документы и вносить запись о работе в трудовую книжку, не нужно беспокоиться об охране труда и безопасности работника, так как при заключении договоров гражданско-правового характера работник должен сам о себе позаботиться и обеспечить себя всем необходимым для безопасного труда» [Осипова, 2016, 100].

Другой важнейшей проблемой, которую надо учитывать, исследуя правовую природу трудового договора и его место среди других, схожих правовых институтов, является отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, в частности, от договоров подряда и возмездного оказания услуг, что в рыночных условиях приобретает особую актуальность [Арестова, Петренко, 2016, 73].

В современных условиях трудовой договор не всегда закрепляет конкретную профессиональную область, квалификацию и объем выполняемых работ. Например, это происходит на малых предприятиях, когда работодатель – физическое лицо не может четко очертить круг конкретных обязанностей работника и определить, в какой профессиональной области, специальности или квалификации он будет выполнять трудовую функцию [Лебедев, 2016, 122].

Проблемой является также то, что во многих случаях работодатель, заключая один из видов гражданско-правовых договоров, попадает в «группу риска», так как отношения, связанные с использованием личного труда, возникшие на основании гражданско-правового договора, но впоследствии признанные трудовыми отношениями, считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей» [Гулько, 2016, 5].

Ужесточение мер юридической ответственности при подмене трудового договора гражданско-правовым

Нарушения данной нормы предусматривает несколько видов юридической ответственности. Если договор, на основании которого работал работник, будет признан трудовым, то работодатель обязан произвести все страховые выплаты в государственные внебюджетные фонды, включая штрафы за просрочку платежей, а кроме того, встанет вопрос об оплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда. По трудовому законодательству ответственность такого рода является материальной.

Законодательством предусмотрено несколько вариантов признания гражданско-правовых отношений трудовыми: в досудебном порядке самим заказчиком по письменному заявлению работника, по предписанию государственного инспектора труда об устранении нарушения и в судебном порядке. В судебном порядке также можно признать гражданско-правовые отношения трудовыми уже и после их прекращения, в сроки, предусмотренные ст. 392 ТК РФ.

С января 2014 года нормами трудового законодательства была ужесточена ответственность работодателя при заключении договоров гражданско-правового характера, фактически регулирующих трудовые отношения. По мнению Д.А. Смирнова, законодатель в данном случае действовал по схеме: раз работодатель нарушил нормальный порядок заключения договора (осуществил скрытные действия), то и риски, связанные с исправлением этого положения, он принимает на себя. Однако, как представляется, независимо от мотивов законодателя следует констатировать пробельность законодательства в регулировании подобных случаев [Смирнов, 2017, 53].

Изменения, внесенные в трудовое законодательство, вызвали необходимость внесения соответствующих изменений в Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ).

С 1 января 2015 г. в соответствии с ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ 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 десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Кроме того, следует отметить, что вопросу квалификации правоотношений по гражданско-правовым договорам пристальное внимание уделяют налоговые органы, анализируя содержание таких договоров, на предмет их возможного отнесения к трудовым, а именно: наличие в договорах гражданско-правового характера существенных условий трудового договора, соответствующим требованиям ст. 11, 15, 16, 20, ТК РФ [Семеновская, www].

Количество обращений в суд по оспариванию гражданско-правовых договоров свидетельствует не только о недобросовестности работодателя, но и во многих случаях о стремлении работников получить значительные выплаты за неиспользованные отпуска, компенсации за вред, возмещение морального вреда. В этом случае тактика поведения работодателя будет напрямую зависеть от наличия в гражданско-правовых договорах ошибок и спорных положений и может варьироваться от переговоров с работниками об урегулировании спора до отстаивания своей позиции в суде [Гнеушева, www].

Судебная практика по данной проблеме не является единообразной. Рассмотрим пример. Надымский городской прокурор обратился с иском о признании отношений между Д.В. Малютиным и ООО «НадымЖилКомсервис» трудовыми, возложении обязанности внести в

трудовую книжку работника запись о приеме на работу в качестве электромонтера. В ходе прокурорской проверки было выявлено, что Д.В. Малютин принят на работу в ООО «НадымЖилКомсервис» электромонтером и с ним был заключен договор оказания услуг, который в последующем заключался неоднократно.

Судом было установлено, что ответчик ООО «НадымЖилКомсервис» оказывал услуги и выполнял работы по надлежащему содержанию, ремонту и техническому обслуживанию общедомового имущества в многоквартирных домах ежедневно, с 08:00 до 18:00, с перерывом на обед. Работа Д.В. Малютина носила постоянный характер, то есть, истец работал в соответствии с установленным графиком, за исключением дней отдыха. Оказание услуг ответчику не ограничивалось каким-либо разовым выполнением конкретно-определенного объема работы в месяц по усмотрению истца перед подписанием акта выполненных работ с заказчиком, в свободное и удобное для истца время, которое он мог бы определять по своему усмотрению. При этом именно наличием возможности выбора способа и времени выполнения полученного задания отличаются гражданско-правовые правоотношения против трудовых, когда работодатель устанавливает периодичность выполнения работ, требует соблюдения правил, методики и др., в том числе подчинения установленному времени деятельности организации. Возможность же выбора истцом способа, объема, времени выполнения заданий в рассматриваемом деле отсутствует. На основании вышеизложенных обстоятельств суд пришел к выводу, договорами возмездного оказания услуг, которые неоднократно заключались между истцом и ответчиком фактически регулируются трудовые отношения, поэтому к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права¹.

Не всегда такого рода спора решаются в пользу физического лица-работника. В качестве примера приведем решение Кизильуртовского городского суда, который отказал в удовлетворении исковых требований А.К. Аммаеву, С.Р. Ахмедову и Р.А. Маммаеву к строительно-монтажному управлению - 2 (СМУ-2) ОАО «Чиркей ГЭСТРОЙ» об установлении факта трудовых отношений между истцами и ответчиком, внесении записи в трудовую книжку о приеме на работу и об увольнении истцов, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за своевременную не выплату заработной платы и компенсации за причиненный моральный вред. Между А.К. Аммаевым, С.Р. Ахмедовым, Р.А. Маммаевым и филиалом АО «ЧиркейГЭСстрой» Строительно-монтажным управлением-2 были заключены Договора об оказании услуг по выполнению отделочных работ. В обоснование своих требований истцы утверждали, что заключенный с ними гражданско-правовой договор оказания услуг фактически регулирует трудовые отношения, ссылаясь на соблюдение ими исполнительской и трудовой дисциплины, а также норм и правила по охране труда (п. 4.3. договора), т.е. они подчинялись правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении ответчиком условий труда, предусмотренного трудовым законодательством РФ; выполняли лично за плату конкретные виды отделочных работ под управлением и контролем начальника строительного участка. Суд пришел к выводу об отсутствии правовых оснований для признания гражданско-правового договора трудовым, обосновывая свое решение тем, что договоры не содержат необходимой совокупности признаков, определенных в статье 15 ТК РФ, для признания их трудовыми. Как следует из смысла статьи 19.1 ТК РФ, истец должен представить суду доказательства,

¹ Решение № 2-747/2018 2-747/2018 ~ М-616/2018 Надымского городского суда (Ямало-Ненецкий автономный округ) от 23 мая 2018 г. по делу № 2-747/2018.

свидетельствующие о трудовом характере отношений, связывающих исполнителя работы с работодателем. Доводы истцов о наличии трудовых отношениях между сторонами опровергаются фактами подписания ими договоров возмездного оказания услуг. За время оказания услуг приказы об их приеме на работу и увольнении не издавались, трудовые книжки с соответствующими записями о трудовой деятельности отсутствовали, с заявлениями о приеме на работу истцы не обращались и не принимали мер к заключению трудовых договоров².

Заключение

Проанализировав судебную практику, можно сделать следующие выводы.

Несовершенство правового регулирования в сфере разграничения трудовых отношений от иных отношений в сфере труда во многом способствует злоупотреблению правами со стороны работодателей по отношению к работникам, а в некоторых случаях приводят к проявлению недобросовестности самих работников.

Сокрытие трудовых отношений посредством использования гражданско-правового договора либо отсутствия какого-либо договора вообще, влечет нарушение трудовых и социально-обеспечительных прав лица, выполнившего работу, а также интересов государства, являющегося собственником средств обязательного социального страхования.

Трудовой и гражданско-правовой договоры по-разному заключаются, изменяются и прекращаются, а также влекут за собой разные правовые последствия. Поэтому в случае возникновения разногласий между сторонами договора, необходимо четко определить какой вид договора между ними был заключен.

В случае подмены трудового договора иными договорами, связанными с трудом, ответственность может нести как работодатель, так и работник. Из анализа судебных решений следует, что чаще всего к административной ответственности в виде административного штрафа в соответствии с ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ привлекается именно работодатель. В случае признания гражданско-правового договора трудовым в судебном порядке работодатель должен произвести выплаты налоговых, страховых и пенсионных платежей, а также компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством (например, за отпуск).

Библиография

1. Акатьева М.Д. Исполнение трудовых обязанностей по трудовому и гражданско-правовому договорам // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. 2011. №1. С. 25-30.
2. Арестова Е.В., Петренко Д.С. О соотношении публичного и частного в институте трудового договора // Вестник Международного института экономики и права. 2016. № 4 (25). С. 73-76.
3. Гнеушева Е. Ответственность работодателя за подмену трудовых договоров договорами гражданско-правового характера (оказания услуг, подряда и т.п.). URL: http://www.trud-consulting.ru/scripts/index.php?from=search&id=218&p=9&search_terms=
4. Гулько Е. Риски признания гражданско-правовых договоров трудовыми договорами // Трудовое право. 2016. №10. С. 5-10.
5. Лебедев В.М. Трудовая сделка (о соотношении норм гражданского и трудового права // Вестник Томского государственного университета. Право. 2016. №4 (22). С. 122-124.
6. Осипова Ю. Комментарий к статье Алии Гатауллиной «Гражданско-правовые договоры с работниками: трудовой или не трудовой – вот в чем вопрос» // Трудовое право. 2016. №9. С. 100-105.

² Решение № 2-496/2017 2-496/2017~М-471/2017 М-471/2017 Кизильуртовского городского суда от 12 октября 2017 г. по делу № 2-496/2017.

7. Семеновская С.Ю. Договор возмездного оказания услуг под пристальным вниманием налоговиков // Налоговый учет для бухгалтера. 2008. №2. URL: <https://www.lawmix.ru/bux/54240>
8. Смирнов Д.А. Символы и символические действия в контексте последних изменений статьи 19.1 ТК РФ // Вестник ЯрГУ. Сер. Гуманитарные науки. 2017. № 4 (42). С. 52-57.

Responsibility of the employer for the replacement of labor relations by civil law

Amina G. Magomedova

PhD in Law,
Associate Professor of the Department of Civil Law,
Dagestan State University,
367030, 55, Shamilya av., Makhachkala, Russian Federation;
e-mail: amina2170@yandex.ru

Abstract

The article deals with the problem of the responsibility of the employer, which is stipulated by the legislation at the conclusion of a civil law contract that actually regulates labor relations. The main purpose of the article is to determine the types of such liability, the conditions of its occurrence and limits. In addition, problems that arise when attempting to separate labor relations from other relations in the field of labor regulation, including the resolution of such cases in court, are indicated. Analysis of judicial practice indicates the occurrence of some difficulties in determining the nature of the contract in the field of labor and the characteristics with which it is identified. Despite the fact that in case of substitution of an employment contract by other contracts related to labor, both the employer and the employee may be liable, from court decisions, it follows that the employer is most often brought to administrative responsibility as an administrative fine. Based on the study, a conclusion is made about the need to improve labor legislation in this area, since in case of disagreement between the parties to the contract, it is necessary to clearly define what type of contract was concluded between them.

For citation

Magomedova A.G. (2018) *Otvetstvennost' rabotodatelya za podmenu trudovykh otnoshenii grazhdansko-pravovymi* [Responsibility of the employer for the replacement of labor relations by civil law]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 8 (12A), pp. 58-64.

Keywords

Employee, employer, civil law contract, labor contract, labor law, labor relations, responsibility.

References

1. Akat'eva M.D. (2011) *Ispolnenie trudovykh obyazannostei po trudovomu i grazhdansko-pravovomu dogovoram* [Fulfillment of labor duties under labor and civil contracts]. *Bukhgalterskii uchet v izdatel'stve i poligrafii* [Accounting in publishing and printing], 1, pp. 25-30.
2. Arestova E.V., Petrenko D.S. (2016) *O sootnoshenii publichnogo i chastnogo v institute trudovogo dogovora* [On the relationship between public and private in the institution of an employment contract]. *Vestnik Mezhdunarodnogo instituta ekonomiki i prava* [Bulletin of the International Institute of Economics and Law], 4 (25), pp. 73-76.

3. Gneusheva E. *Otvetstvennost' rabotodatelya za podmenu trudovykh dogovorov dogovorami grazhdansko-pravovogo kharaktera (okazaniya uslug, podryada i t.p.)* [Responsibility of the employer for the replacement of labor contracts by civil contracts (services, contracts, etc.)]. Available at http://www.trud-consulting.ru/scripts/index.php?from=search&id=218&p=9&search_terms= [Accessed 12/12/2018]
4. Gul'ko E. (2016) Riski priznaniya grazhdansko-pravovykh dogovorov trudovymi dogovorami [Risks of recognition of civil contracts by employment contracts]. *Trudovoe parvo* [Labor Law], 10, pp. 5-10.
5. Lebedev V.M. (2016) Trudovaya sdelka (o sootnoshenii norm grazhdanskogo i trudovogo prava [Labor transaction (on the ratio of civil and labor law)]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo* [Tomsk State University Bulletin. Law], 4 (22), pp. 122-124.
6. Osipova Yu. (2016) Kommentarii k stat'e Alii Gataullinoy «Grazhdansko-pravovye dogovory s rabotnikami: trudovoi ili ne trudovoi – vot v chem vopros» [Commentary on the article “Civil-law contracts with employees: labor or non-labor, that is the question” by Aliya Gataullina]. *Trudovoe parvo* [Labor Law], 9, pp. 100-105.
7. Semenovskaya S.Yu. (2008) Dogovor vozmeznogo okazaniya uslug pod pristanym vnimaniem nalogovikov [The contract of paid services under the scrutiny of tax authorities]. *Nalogovyi uchet dlya bukhgaltera* [Tax accounting for an accountant], 2. Available at <https://www.lawmix.ru/bux/54240> [Accessed 12/12/2018]
8. Smirnov D.A. (2017) Simvoly i simvolicheskie deistviya v kontekste poslednikh izmenenii stat'i 19.1 TK RF [Symbols and symbolic actions in the context of the latest changes in Article 19.1 of the Labor Code of the Russian Federation]. *Vestnik YarGU. Ser. Gumanitarnye nauki* [YarSU Herald in Humanities], 4 (42), pp. 52-57.