

Студенческий научный электронный журнал

StudArctic Forum

2022. Т. 7, № 1

Главный редактор

И. М. Суворова

Заместитель главного редактора

А. А. Малышко

Ответственный секретарь

П. С. Воронина

Редакционный совет

С. В. Волкова
М. И. Зайцева
Г. Н. Колесников
В. С. Сютёв
В. А. Шлямин

Редакционная коллегия

А. Ю. Борисов
Р. В. Воронов
Т. А. Гаврилов
Е. О. Графова
Л. А. Девятникова
А. А. Ившин
А. А. Кузьменков
Е. Н. Лузгина
Ю. В. Никонова
М. И. Раковская
А. А. Скоропадская
Е. И. Соколова
И. М. Соломещ
А. А. Шлямина

Службы поддержки

Е. В. Голубев
А. А. Малышко

Издатель

ФГБОУ «Петрозаводский государственный университет»
Российская Федерация, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33

Адрес редакции

185910, Республика Карелия, г. Петрозаводск, ул. Ленина, 33.
E-mail: saf@petrsu.ru
<http://saf.petrso.ru>

Scientific journal
StudArctic Forum

2022. Vol. 7, No. 1

Editor-in-Chief

Irina M. Suvorova

Deputy Editor-in-Chief

Anton A. Malyshko

Editorial secretary

Polina S. Voronina

Editorial Council

Svetlana V. Volkov
Maria I. Zaitseva
Gennadiy N. Kolesnikov
Vladimir S. Syunev
Valery A. Shlyamin

Editorial Team

Alexey Yu. Borisov
Roman V. Voronov
Timmo A. Gavrilov
Elena O. Grafova
Lyudmila A. Devyatnikova
Alexander A. Ivshin
Alexander A. Kuzmenkov
Elena N. Luzgina
Yulia V. Nikonova
Marina I. Rakovskaya
Anna A. Skoropadskaya
Evgeniya I. Sokolova
Ilya M. Solomeshch
Anastasia A. Shlyamina

Support Services

Evgeniy V. Golubev
Anton A. Malyshko

Publisher

© Petrozavodsk State University, 2012—2022

Address

33, Lenin av., 185910 Petrozavodsk, Republic of Karelia, Russia
E-mail: saf@petsu.ru
<http://saf.petsu.ru>

Юриспруденция

СКОБЕЛЕВА
Анастасия Валерьевна

магистратура, Петрозаводский государственный университет
(Петрозаводск, Российская Федерация),
a.novikova93@mail.ru

Особенности признания отношений трудовыми в случае заключения договора гражданско-правового характера

Научный руководитель:
Туманов Роман Викторович
Рецензент: А. А. Шлямина
Статья поступила: 26.02.2022;
Принята к публикации: 16.03.2022;

Аннотация. В настоящее время при оформлении отношений на выполнение работ между гражданином и работодателем особую роль играет правильность их оформления. Между гражданином и работодателем может быть заключен как трудовой, так гражданско-правовой договор. Иногда работодатель, как более влиятельная сторона, не предоставляет право выбора другой стороне и заключает с физическим лицом договор подряда или оказания услуг. После заключения такого договора имеет место признание фактически сложившихся отношений трудовыми. В связи с этим необходимо качественное исследование трудового договора - сравнить его с договором подряда и договором оказания услуг, рассмотреть при этом практическое значение данных договоров и проблемы в их разграничении. Основываясь на методах комплексного подхода к изучению трудового права, а также гражданского права в рамках отношений, связанных с трудом, мы делаем вывод: при урегулировании споров между гражданином и работодателем о признании сформировавшихся правоотношений трудовыми или гражданско-правовыми необходимо учитывать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора.

Ключевые слова: трудовой договор, договор гражданско-правового характера, договор подряда, договор возмездного оказания услуг, работник, работодатель, заказчик, подрядчик, исполнитель

Для цитирования: Скобелева А. В. Особенности признания отношений трудовыми в случае заключения договора гражданско-правового характера // StudArctic Forum. 2022. Т. 7, № 1. С. 101—106.

Правоотношения, возникающие между работником и работодателем, могут регулироваться как нормами трудового права, так и нормами гражданского права. Стоит учитывать их существенную разницу.

Отношения гражданско-правового характера между гражданином и работодателем возникают при заключении договоров, связанных с трудом. Чаще всего формой таких договоров являются договор подряда и договор оказания услуг. В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) основанием возникновения трудовых отношений между физическим лицом и работодателем является заключение соглашения, 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 [ТК РФ].

Легальное определение подрядного договора закреплено в п.1 ст. 702 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ), в соответствии с которым по договору одна

сторона именуется подрядчиком, обязанным выполнить по заданию другой стороны, где другая сторона именуется заказчиком, обязуется выполнить определенную работу и сдать ее результат заказчику. Заказчик же обязан принять результат работы и оплатить его. Предметом такого договора является результат выполнения определенной работы, а стороны именуются как подрядчик и заказчик [ГК РФ]. Стоит заметить, что предметом договора подряда является не сама работа, а результат ее выполнения. Данный договор является возмездным, консенсуальным, двусторонне обязывающим, что сближает его с трудовым договором.

Изготовление, обработка или переработка вещи, или выполнение другой работы, где существенным признаком договора подряда является передача ее результата заказчику – это работы, выполняемые в рамках подряда. [ГК РФ].

Определение договора возмездного оказания услуг содержится в п. 1 ст. 779 ГК РФ. В таком договоре исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги, а заказчик обязуется оплатить эти услуги (п. 1 ст. 779 ГК РФ). Под оказанием услуг понимается осуществление определенной деятельности и совершение определенных действий [ГК РФ]. Предметом договора об оказании услуг является сам процесс оказания услуги, который, создает определенный результат, к которому стремится заказчик. По общему правилу, оказание услуг не создает овеществленного результата, или даже если такой овеществленный результат возникает, то он не является основной целью оказания услуги. Таким образом, с точки зрения общей характеристики договора о возмездном оказании услуг, данный договор считается консенсуальным, поскольку и исполнитель принимает на себя обязанность по совершению определенных действий, и заказчик принимает на себя встречную обязанность по оплате этих действий.

Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», вступившим в силу с 1 января 2014 года, был внесен ряд существенных изменений в ТК РФ в части запрета на подмену трудовых отношений смежными видами гражданско-правовых отношений, связанных с трудом. Данным законом для работодателей усилены меры по административной ответственности за оформление трудовых отношений и трудовых договоров с работником ненадлежащим образом [ТК РФ].

В связи с этим возникает вопрос: каковы различия между гражданско-правовыми отношениями подряда и возмездного оказания услуг и трудовыми отношениями?

Рассмотрим основные маркеры трудовых правоотношений, на основании которых можно переклассифицировать договор подряда или услуг в трудовой договор.

Во-первых, исполнитель по гражданско-правовому договору является самостоятельной хозяйствующей единицей. Он не является наемным сотрудником, которого необходимо обеспечивать инструментами, индивидуальными средствами защиты, в том числе и рабочим местом. Исполнитель осуществляет сделку за свой счет. Конечно, работы или услуги по договору гражданско-правового характера могут осуществляться иждивением заказчика, но об этом должно быть прямо указано в договоре, а в трудовых отношениях это само собой разумеющееся.

Исполнитель никак не защищен. Заказчик не является его работодателем, а потому не обязан обеспечивать исполнителю нормальные условия труда, защищать его от вредных факторов и отвечать за потенциальный несчастный случай. Основывается этот вывод на статьях 704 и 783 ГК РФ [ГК РФ].

На исполнителя не распространяются гарантии ТК РФ, поэтому такие понятия как «работа в выходной день», «8-часовой рабочий день» не могут применяться в гражданско-правовых отношениях. По договору подряда или услуг исполнителю не требуется предоставлять отпуск или оплачивать больничные листы. Кроме того, на сумму вознаграждения исполнителя не предусмотрено начисление взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний, а также на временную нетрудоспособность и материнство [Климова, НК РФ].

Работодатели, не осуществляющие в установленные сроки на начисленную з/п налоговые отчисления и страховые взносы попадают под контроль ФНС и Роструда, которые взаимодействуют между собой по определенному соглашению обмена информацией. При выявлении одним из контролирующих органов случая подмены трудового договора гражданско-правовым договором передаются данные в другой контролирующий орган на основании чего производится соответствующая проверка.

Заработная плата в рамках трудового законодательства является структурированной и состоит из оклада или тарифной ставки, премий, надбавок и других доплат. Законодатель ежегодно определяет минимальный размер оплаты труда, учитывая инфляцию. В ГК РФ не прописаны нормы, определяющие регулярность и размер выплат по договорам гражданско-правового характера, связанных с трудом, однако сроки выплат заработной платы строго определены трудовым законодательством, и не могут быть реже, чем 2 раза в месяц. Цена услуг или работ определяется соглашением сторон [ГК РФ].

В рамках трудовых отношений вполне конкретизирована и материальная ответственность. Выплачивается прямой действительный ущерб, и зачастую, только в пределах одного среднего заработка. В случае, когда речь идет о гражданско-правовых отношениях, здесь объем возмещаемого ущерба будет полным, в том числе, возможен и с упущенной выгодой, и это уже решается на уровне гражданско-правовых норм, также и в суде [ГК РФ].

Договор гражданско-правового характера возможно заключать как на определенный срок, так и без указания срока, например, до исполнения сторонами своих обязательств в рамках заключенного договора.

Стоит также отметить, что исполнителя, с которым заключен гражданско-правовой договор, нельзя направить в командировку, и такие выплаты, как выплаты за проезд, проживание и суточные касаются исключительно трудовых отношений.

Определением Конституционного суда Российской Федерации от 19.05.2009 № 597-О-О установлено, что при выполнении определенных работ на основе свободного и добровольного волеизъявления стороны сами вправе определить какой тип договора им заключить – трудовой, подрядный или возмездного оказания услуг [Определение Конституционного суда].

Допускается заключение гражданско-правового договора в параллели с трудовым, но исключительно на выполнение совершенно другой работы, не предусмотренной трудовыми отношениями.

Признаки, по которым отношения признаются трудовыми, содержатся в п. 1 ст. 15 ТК РФ. К ним относятся: личное выполнение работы без привлечения третьих лиц, выполнение трудовой функции по определенной должности, получение вознаграждения в виде оплаты труда, подчинение внутреннему трудовому распорядку [ГК РФ].

Трудовые отношения совершенно точно предполагают, что работа осуществляется лично, без привлечения третьих лиц. Исключением здесь можно считать работу надомника. Договор услуг и выполнения работ, если иное не указано в договоре, допускает привлечение субподрядчиков, соисполнителей, других третьих лиц к исполнению сделки. Такое право на привлечение мыслимо в рамках лишь гражданско-правового договора.

Выполнение трудовой функции по определенной должности означает, что в договоре должна быть указана сама должность, а не работа, которую выполняет физическое лицо. Если речь идет о трудовых отношениях, то в договоре указывается должность, например, «менеджер по персоналу», если это гражданско-правовой договор – «оказание услуг по поиску и подбору персонала». Здесь важна формулировка, так как это разный предмет договора. Предметом договора в рамках трудовых отношений будет занятие определенной должности, а выполнение работ или оказание услуг – смежных с трудовыми договорами гражданско-правового характера.

Гражданин, подписав трудовое соглашение, интегрируется в организационную

структуру работодателя и обязан подчиниться правилам внутреннего трудового распорядка, регламентирующим основные права и обязанности работников и работодателя, рабочий режим и условия отдыха, порядок предоставления поощрений за успехи в работе, порядок приема, перевода и увольнения сотрудников, методы регулирования трудовой дисциплины.

В случае заключения гражданско-правового договора, связанного с трудом, субъект-исполнитель не включается в хозяйственную сферу заказчика, не подчиняется трудовой дисциплине и не может нести дисциплинарной ответственности за неподчинение внутреннему трудовому распорядку [Туманов].

Если отношения являются системными и носят хронический характер, в процессе которых выполняется одна и та же функция, за что исполнитель получает одинаковое вознаграждение, то при таких отношениях увеличиваются риски признания их трудовыми. В соответствии со ст. 11 ТК РФ в целях достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением, в случае, если судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между сторонами, то к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Возникшие в результате использования личного труда правоотношения в рамках договора на оказание услуг или работ будут считаться возникшими на основе трудового договора по основаниям, перечисленным в статье 16 ТК РФ [ТК РФ].

Правоотношения, возникшие в рамках договора гражданско-правового характера можно квалифицировать как трудовые в порядке, предусмотренном статьей 19.1 ТК РФ.

Суд, рассматривая споры, связанные с признанием отношений трудовыми, возникших на основании договоров, связанных с трудом, при наличии неустранимых сомнений, всегда толкует в пользу наличия трудовых отношений. Переквалифицирует такие отношения государственный инспектор труда. Договор будет считаться трудовым с момента фактического допущения физического лица к исполнению своих обязанностей, предусмотренных указанным договором. И в таком случае работодателю необходимо восстановить права работника, которые были им ущемлены с даты заключения договора. На работодателя, заключившего гражданско-правовой договор, фактически регулирующий трудовые отношения, в рамках административного права может налагаться штраф по каждому нарушению отдельно [КоАП РФ].

Исходя из вышеперечисленного, отметим, что те правоотношения, которые оформлены в рамках гражданско-правового договора, снижают нагрузку на кадровые службы и уменьшают стоимость рабочей силы. Необходимости включения исполнителя в штат предприятия нет, а значит, и нет необходимости в обеспечении его рабочим местом, материалами и оборудованием. Такому исполнителю не начисляют различные социальные и компенсационные выплаты, на него не рассчитывается отпуск. Однако такой подход несет под собой определенную долю риска, так как наличие любых признаков трудовых отношений может стать причиной переквалификации договора гражданско-правового характера в трудовой с выплатой работнику компенсации по решению суда.

Таким образом, при урегулировании споров между гражданином и работодателем о признании сформировавшихся правоотношений трудовыми или гражданско-правовыми следует учитывать не только наличие или отсутствие формальных признаков заключения трудового и гражданско-правового договора, но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации [ТК РФ].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 22.11.2021) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. ст. 410

Климова М.А. Договор с гражданином: гражданско-правовой или трудовой? Квалифицируем и облагаем налогами правильно // Налоговая политика и практика. 2019.

№ 10. (202). С. 50—57.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (ред. 22.01.2022) // Российская газета. 2001. № 256.

Налоговый кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 г. N 146-ФЗ (ред. 29.11.2021) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3824.

Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ в ред. Федер. закона от 09.03.2021 г. N 34-ФЗ // Российская газета. 2002. № 256.

Туманов Р. В. К вопросу о соотношении трудового договора с некоторыми гражданско-правовыми договорами. // Юстиция. 2016. № 1. С. 88—93.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (ред. 28.06.2021) // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: www.pravo.gov.ru (дата обращения: 18.02.2022).

Jurisprudence

Anastasiya V. SKOBELEVA

magistracy, Petrozavodsk State University
(Petrozavodsk, Russian Federation),
a.novikova93@mail.ru

The specifics of recognizing labor relationship in case of concluding a civil law contract

Scientific adviser:

Roman V. Tumanov

Reviewer: A. Shljamina

Paper submitted on: 02/26/2022;

Accepted on: 03/16/2022;

Abstract. Currently, the correctness of their registration plays a special role in the registration of relations for the performance of work between a citizen and an employer. Both labor and civil law contracts can be concluded between a citizen and an employer. Sometimes the employer, as a stronger party, does not give the right to choose to the other party and enters into a contract or service contract with an individual. Having concluded such contracts, there is a recognition of the actually existing labor relations. In this regard, it is necessary to conduct a qualitative study of the employment contract, comparing it with the contract and the contract for the provision of services, while considering the practical significance of these contracts and the problems in their differentiation. Based on the methods of an integrated approach to the study of labor law, as well as civil law in the framework of labor-related relations, it should be concluded that when settling disputes between a citizen and an employer on the recognition of formed legal relations as labor or civil law, it is necessary to take into account whether there were actually signs of labor relations and an employment contract.

Keywords: employment contract, civil law contract, work contract, paid services contract, employee, employer, customer, contractor, performer

For citation: Skobeleva A. V. The specifics of recognizing labor relationship in case of concluding a civil law contract. *StudArctic Forum*. 2022; 7(1): 101—106.

REFERENCES

The Civil Code of the Russian Federation (part two) of 26.01.1996 No. 14-FZ (ed. of 22.11.2021) // Collection of Legislation of the Russian Federation. 1996. No. 5. art. 410

Klimova M.A. Contract with a citizen: civil or labor? We qualify and tax correctly // Tax policy and practice. 2019. No. 10. (202). pp. 50-57.

The Code of the Russian Federation on Administrative Offenses of December 30, 2001 N 195-FZ (ed. 22.01.2022) // Rossiyskaya Gazeta. 2001. № 256.

Tax Code of the Russian Federation of July 31, 1998 N 146-FZ (ed. 29.11.2021) //

Collection of Legislation of the Russian Federation. 1998. No. 31. St. 3824.

The Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ of 30.12.2001, as amended. Feder. Law of 09.03.2021 N 34-FZ // Rossiyskaya Gazeta. 2002. No. 256.

Tumanov R. V. On the question of the relationship of an employment contract with some civil law contracts. // Justice. 2016. No. 1. pp. 88-93.

Federal Law No. 421-FZ of December 28, 2013 "On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation in Connection with the Adoption of the Federal Law "On Special Assessment of Working Conditions" (ed. 06/28/2021) // Official Internet Portal of Legal Information. Access mode: www.pravo.gov.ru (accessed: 02/18/2022).