АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 03.05.2024

Риски переквалификации гражданско-правового договора в трудовой: на что обратить внимание работодателю

Граждане и юридические лица свободны в заключении договора[1]. Они имеют право самостоятельно определять способ оформления отношений, связанных с выполнением работы или оказанием услуг, и по соглашению сторон решать, какой именно договор будет заключен: трудовой либо гражданско-правовой.

Работодатель должен знать, что заключение гражданско-правового договора неправомерно в том случае, когда между сторонами договора фактически возникают трудовые отношения.

Заключать гражданско-правовые договоры работодатель вправе, только если деятельность исполнителя будет направлена на выполнение конкретного задания или конкретных действий, на достижение определенного результата. Например, договор на сборку мебели, доставку груза в определенное место. При выполнении же трудовой функции по трудовому договору выделить индивидуальный конечный результат труда работника достаточно сложно. В связи с этим трудовая функция, как правило, не направлена на достижение какого-либо конечного результата.

Трудовые отношения определены в ст. 15 ТК РФ и основаны 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.

Таким образом, даже если в тексте ГПД будут отсутствовать признаки трудовых отношений, но исполнитель (подрядчик) будет трудиться по должности в соответствии со штатным расписанием ˇˇˇ это тоже приведет к переквалификации договора в трудовой.

Если физическое лицо считает, что по заключенному гражданско-правовому договору между ним и второй стороной контракта фактически сложились трудовые отношения, оно может потребовать переквалификации такого договора в другой вид – трудовой договор.

Для этого у него есть 3 возможных варианта действий:

1. Письменное обращение к работодателю-заказчику с требованием переквалификации договора в трудовой (если отношения по договору не прекращены).
2. Жалоба в трудовую инспекцию[2].
3. Судебный иск (если отношения по договору прекращены ˇˇˇ срок обращения составляет 3 месяца со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своих прав).

Работником-исполнителем также может быть направлено заявление в районную прокуратуру с просьбой провести проверку деятельности работодателя в части заключения с ним гражданско-правового договора вместо трудового[3].

Многие судебные тяжбы заканчиваются на начальной стадии, поскольку мало кто из граждан знает о трехмесячном сроке исковой давности и по этой причине его пропускает.

Кроме того, обязанность доказывания факта наличия соглашения между сторонами о выполнении работы

(оказании услуг), а также того, что лицо приступило к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, лежит на лице, заявившем требования о признании отношений трудовыми[4].

А если во время судебных разбирательств и при рассмотрении спора у суда возникнут неустранимые сомнения в том, являются ли отношения трудовыми или гражданско-правовыми ˇ ˇ ˇ суд обязан толковать их в пользу наличия трудовых отношений[5].

В этой связи нужно отметить еще один момент: при рассмотрении споров суды обычно обращают внимание не только на текст гражданско-правового договора, а еще и на характер сложившихся между заказчиком (работодателем) и подрядчиком (работником) отношений.

Даже если лицо, работающее по гражданско-правовому договору, никуда не жалуется и его устраивают сложившиеся гражданско-правовые отношения, а трудинспекция в ходе плановой проверки выявит в документах признаки трудовых отношений ˇ ˇ ˇ она может вынести предписание о переквалификации таких отношений в трудовые, со всеми вытекающими последствиями.

А последствия будут следующие:

- необходимо будет оформить трудовой договор
- сделать записи в трудовой книжке
- если лицо продолжает трудиться в организации ˇ ˇ ˇ предоставить все полагающиеся гарантии (отпуска, больничные, пособия)
- доначислить, уплатить взносы и сдать уточненные расчеты в ФСС

Кроме этого работодатель и организация могут быть привлечены к административной ответственности:

- штраф на руководителя ˇ ˇ ˇ от 10 000 до 20 000 рублей, а при повторном нарушении в течение года со дня уплаты первого штрафа – дисквалификация на срок 1–3 года
- штраф на организацию ˇ ˇ ˇ от 50 000 до 100 000 рублей. Повторная подмена трудового договора гражданско-правовым в рамках года со дня уплаты штрафа за первый проступок будет «стоить» уже 100 000 – 200 000 рублей[6]

Если организацию ожидает плановая проверка ГИТ ˇ ˇ ˇ следует знать, что в ходе контрольных мероприятий инспекторы проверяют гражданско-правовые договоры на предмет наличия в них признаков трудовых договоров. Однако при плановой проверке в гражданско-правовых договорах инспекторы ищут не все признаки, а основные три:

- должность, по которой заключен договор
- выплата денежных средств по ГПД в те же сроки, что и заработная плата
- подчиненность правилам внутреннего трудового распорядка

Если же трудинспектор проводит проверку на основании заявления работника-исполнителя или дело дойдет до судебного разбирательства – договор ГПХ будут рассматривать гораздо пристальнее.

Если же вы, невзирая на все сказанное, предпочтете ГПД трудовому договору, оцените их различия и вместе с этим шансы избежать иска от работника в суде при помощи таблицы.

Таблица 1. Отличия трудового договора от гражданско-правового

Понятие
Названия сторон
Предмет договора

Понятие
Подчинение
Обеспечение условий для работы
Срок договора
Оплата
Режим работы
Ответственность за ущерб
Материальная ответственность за неисполнение обязанностей
Приемка работы
Гарантии
Счета бухучета, на которых отражаются расчеты

[1] Статья 421 ГК РФ.

[2] Статья 19.1 ТК РФ, статья 356 ТК РФ.

[3] Статьи 10 и 22 Закона от 17.01.1992 N 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».

[4] Статья 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ.

[5] Статья 19.1 ТК РФ.

[6] ч.3 статьи 5.27 КоАП РФ

ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».
Тел.: (812) 703-38-34
e-mail: navigator@ascon.spb.ru
сайт: www.ascon-spb.ru

При подготовке обзора «Аскон Навигатор» используется справочно-правовая система КонсультантПлюс.
Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».