

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Д. А. Бочарников*,

Г. А. Гайдаров**

ПРОБЛЕМЫ ПРИЗНАНИЯ ОТНОШЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЛИЧНОГО ТРУДА И ВОЗНИКШИХ НА ОСНОВАНИИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА, ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ

Аннотация. Одной из основных задач в условиях нестабильности российской экономики является сохранение существующих рабочих мест и защита трудовых прав работников. Государство должно обеспечить недопущение сокрытия в различных организациях факта наличия трудовых отношений, которые облачены в форму гражданско-правового договора. На законодательном уровне уже приняты необходимые меры. Так, с 1 января 2014 г. вступили в силу изменения в Трудовой кодекс РФ, запрещающие заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем. Но, к сожалению, судами еще не выработана единообразная судебная практика по данному вопросу, что способствует возможности ухода работодателя от ответственности за нарушение норм не только трудового законодательства, но и налогового.

Ключевые слова: трудовой договор, гражданско-правовой договор, работник, работодатель, трудовая функция, трудовой спор, личный труд, защита трудовых прав, срок исковой давности, сторона договора.

DOI: 10.17803/1994-1471.2016.70.9.101-107

С 1 января 2014 г. вступили в силу изменения в Трудовом кодексе РФ, запрещающие заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

© Бочарников Д. А., Гайдаров Г. А., 2016

* Бочарников Дмитрий Александрович, главный юрист Саморегулируемой организации Некоммерческого партнерства «Объединение энергостроителей»
southarea@mail.ru

129626, Россия, г. Москва, пр-т Мира, д. 104

** Гайдаров Георгий Александрович, юрисконсульт открытого акционерного общества «Спецремтранс»
g.gaid@ya.ru

141018, Россия, Московская обл., г. Мытищи, Новомытищинский пр-т, д. 86, кв. 110

Одним из субъектов, в компетенции которого находится возможность признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми, является суд.

В соответствии со ст. 19.1 ТК РФ в суд с требованием о признании отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми может обратиться непосредственно физическое лицо, являющееся исполнителем по гражданско-правовому договору или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Необходимо отметить, что на данный момент законодательством не определены «иные органы и лица», которые вправе обратиться с подобным заявлением в суд. По-нашему мнению, целесообразно представить такие полномочия органам прокуратуры и фонду социального страхования.

Обращение физического лица, являющегося исполнителем по гражданско-правовым отношениям (далее — исполнитель), оформляется в форме заявления и носит форму искового производства в том случае, если нет требований материального характера. Зачастую исполнитель в своих требованиях указывает также перерасчет и выплату недополученной заработной платы, оплату неиспользованного отпуска и др.

Кроме того, необходимо отметить, что только суд вправе признавать отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, трудовыми, при условии, что данные отношения были прекращены. В данном случае, истцу необходимо обратить внимание на срок исковой давности, установленный для данной категории споров. На основании абз. 4 ст. 19.1 ТК РФ «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».

Следует обратить внимание на то, что для разрешения индивидуальных трудовых споров в суде законодатель предусмотрел два срока (ст. 392 ТК РФ):

- срок в три месяца с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- срок в один месяц в случае увольнения.

Срок в один месяц начинает исчисляться со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня получения трудовой книжки. Выполнение этого условия является существенным для квалификации срока. В случае спора о признании отношений трудовыми существование приказа об увольнении или наличие в трудовой книжки соответствующей записи практически исключено.

При этом стоит обратить внимание на то, что сама процедура увольнения полностью относится к сфере трудового права, поэтому прекращение гражданско-правовых отношений не может быть квалифицировано как увольнение.

Таким образом, исполнитель имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев с момента прекращения отношений, возникших на основании гражданско-правового договора.

Наиболее спорным вопросом в исчислении сроков является определение момента, «когда работник узнал, или должен был узнать о нарушении своего права».

Судебная практика выработала неоднозначную правоприменительную позицию. По мнению отдельных судов общей юрисдикции, сторона гражданско-правового договора узнает о нарушении своих прав в момент подписания этого договора¹. Такая позиция обосновывалась тем, что требования о признании отношений трудовыми априори относятся к сфере трудового права и должны быть рассмотрены на основе норм, предусмотренных трудовым законодательством. Но стоит отметить, что данные отношения не могут быть признаны трудовыми только лишь на основании, что сторона такого договора считает их таковыми.

¹ См.: кассационное определение Московского городского суда от 12 февраля 2015 г. № 4г/2-1219/15; апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 19 января 2015 г. по делу № 33-107; кассационное определение Московского городского суда от 7 марта 2014 г. № 4г/2-1390/14; апелляционное определение Тверского областного суда от 10 декабря 2013 г. по делу № 33-4462.

Важно понимать, что в момент подписания гражданско-правового договора сторона, являющаяся исполнителем по договору, заведомо считает его соответствующим действующему законодательству, т.е. не предполагает, что при подписании его права нарушены. Исходя из этой диспозиции стороны могут переqualифицировать данный договор в трудовой в порядке ст. 19.1 ТК РФ добровольно, по предписанию контролирующего органа или через суд.

Исходя из этого, если отношения по гражданско-правовому договору не прекращены, то физическое лицо вправе обратиться в суд в течение всего срока действия данного договора, а также в течение трех месяцев после прекращения его действия.

Данный вывод подтверждается определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 марта 2013 г. № 49-КГ12-14. Суд обращает внимание на то, что моментом возникновения трудовых отношений, течение которых определяется ч. 1 ст. 14 ТК РФ, наступает с даты признания отношений таковыми.

Таким образом, процедуру признания гражданско-правовых отношений трудовыми следует разделить на два последовательных процесса.

Первый процесс возникает в рамках гражданского права о признании отношений трудовыми в порядке ст. 19.1 ТК РФ, а второй появляется в рамках трудового законодательства в случае признания отношений трудовыми, поэтому процедуру переqualификации гражданско-правовых отношений в трудовые следует начинать с определения фактов наличия или прекращения отношений, возникших в рамках гражданско-правового договора.

Наиболее остро этот вопрос может возникнуть, когда с физическим лицом заключалось несколько гражданско-правовых договоров. Например, физическое лицо заключило гражданско-правовой договор с заказчиком 01.01.2013 сроком на один год. Затем были заключены новые договоры 01.01.2014 и 01.01.2015. Впоследствии 01.07.2015 физическое лицо обратилось в суд с требованием признать отношения,

возникшие на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми с даты заключения самого первого подобного договора. Существует возможность признания отношений, основанных на нескольких договорах, однородными и длящимися с момента заключения первого договора в связи с тем, что во всех договорах используется личный труд одного и того же физического лица, а также что отношения, возникающие в рамках данных договоров, носили устойчивый характер, т.е. договоры заключались на определенный период (месяц, год), с последующим продлением в виде заключения идентичного или аналогичного договора².

Однако, по нашему мнению, не следует бороться за доказывание данного обстоятельства в ущерб основному спорному вопросу, т.к. в суде трудно оспорить позицию о пропуске исполнителем срока исковой давности по первичным договорам, в связи с тем, что они прекратили свое действия задолго до возбуждения судебного процесса.

Очевидно, что наиболее сложный и тонкий момент в данном вопросе — это доказывание наличия в отношениях, возникших на основании гражданско-правовых отношений, признаков трудового отношения.

Наиболее важным как для сторон процесса, так и для суда является определение критериев, по которым можно отличить трудовые отношения от гражданско-правовых.

В юридической науке многими авторами неоднократно делаются попытки определения перечня подобных критериев.

Так, по мнению А. В. Мандрюкова, «по гражданско-правовым договорам исполнитель:

- не подчиняется внутреннему распорядку предприятия;
- самостоятельно устанавливает время и порядок работы;
- обязан сдать результат работы заказчику;
- получает оплату лишь за выполненное поручение (определенную работу)»³.

Д. О. Бирюков отметил, что «можно выделить следующие признаки, свидетельствующие о том, что гражданско-правовые отношения фактически являются трудовыми:

² См.: постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 20.06.2014 по делу № А33-11367/2013.

³ Мандрюков А. В. Некоторые особенности заключения гражданско-правового договора // Аптека: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 6. С. 56—63.

- подчинение исполнителя (подрядчика), выполняющего работу по договору, правилам внутреннего трудового распорядка, приказам, распоряжениям и иным локальным актам организации;
- издание приказа о приеме на работу в отношении лица, работающего по гражданско-правовому договору;
- оплата работы в соответствии с принятой у работодателя системой оплаты труда и в установленном работодателем порядке;
- использование в гражданско-правовом договоре терминологии, присущей трудовым правоотношениям;
- выполнение работы личным трудом и интеграция исполнителя (подрядчика) в производственный процесс предприятия;
- предоставление исполнителю (подрядчику) рабочего места, длительность и непрерывность отношений, контроль работы со стороны вышестоящего работника;
- выполнение работы на постоянной основе, не носящей единичного (разового) характера, свойственной определенной трудовой функции»⁴.

Кроме того, попытки определения достаточного перечня критериев дифференциации трудовых и гражданско-правовых отношений предпринимаются органами исполнительной власти. Так, в письме Фонда социального страхования РФ от 20 мая 1997 г. № 051/160-97 указано, что существенным признаком трудового договора является наличие в нем трудовой функции работника, а не конкретно определенного задания, который являлся бы конечным результатом труда, как, например, в договоре подряда.

Вторым существенным признаком трудового договора названо наличие приказа и записи в трудовой книжке.

Третьим — порядок и форма оплаты труда, важным критерием которого является регулярность.

Четвертым — режим и порядок работы, подчиненность внутреннему распорядку.

Аналогичные признаки содержатся и в письме Управления Федеральной налоговой службы по г. Москве от 5 апреля 2005 г. № 21-08/22742.

Условиями, отличающими гражданско-правовой договор от трудового, являются:

- присвоение работнику должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или закрепление за ним конкретной трудовой функции;
- оплата процесса труда (а не его конечного результата) в соответствии с тарифными ставками, должностными окладами работника, с учетом доплат, надбавок, поощрительных выплат, компенсаций и льгот;
- обеспечение работнику соответствующих условий труда;
- обеспечение работнику видов и условий социального страхования;
- соблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка организации.

По-нашему мнению, наиболее важным критерием, который позволяет отличить трудовые отношения от гражданско-правовых, является наличие трудовой функции. В соответствии со ст. 15 ТК РФ к трудовой функции относится «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы».

Этот вывод подтверждается и правовой позицией Верховного Суда РФ. Так, в Определении ВС РФ от 24.01.2014 № 18-КГ13-145 указано, что «исходя из совокупного толкования норм трудового права, содержащихся в названных статьях Кодекса, следует, что к характерным признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд)».

Следует, безусловно, согласиться с мнением Л. А. Чикановой, которая отметила, что «к сожалению, как показывает судебная практика, рассматривая соответствующую категорию споров, суды далеко не всегда исследуют характер отношений, фактически возникших между работником и работодателем, не учитывают такие при-

⁴ Настольная книга руководителя организации: правовые основы / отв. ред. И. С. Шиткина. М. : Юстицинформ, 2015.

знаки трудового отношения, как выполнение трудовой функции — работы по определенной должности, подчинение правилам внутреннего распорядка и др. Нередко в основу решения кладутся лишь формальные моменты (отсутствие заявления, трудовой книжки, приказа о приеме на работу и др.). При этом не берется во внимание то, что издание приказа о приеме на работу и оформление трудовой книжки — это обязанность работодателя»⁵.

Например, в решении Арбитражного суда Брянской области от 26 июля 2010 г. по делу № А09-4208/2010 указано, что «согласно оспариваемому решению налогового органа, проверяющие пришли к выводу о наличии трудовых правоотношений ввиду имеющихся, по их мнению, признаков трудовых правоотношений, а именно:

- выполнение определенной трудовой функции;
- отсутствие в договорах объемов оказанных услуг (работ);
- отсутствие отчетов об оказанных услугах;
- наличие в договорах положений о полной материальной ответственности;
- отношения по договору носят длительный характер;
- выплаты по договору носят регулярный характер;
- выплаты производились на основании платежных ведомостей;
- место оказания услуг возможно только на территории склада;
- распорядок работы подчинен расписанию работы оптового склада.

Указанные доводы не принимаются судом как обоснованные и документально подтвержденные ввиду следующего.

Согласно спорным агентским договорам каждый агент оказывает определенный вид услуг, о выполнении которых составляет отчеты и предъявляет их принципалу. Отнесение таких услуг к трудовым функциям работника противоречит установленным фактическим обстоятельствам.

Отсутствие в агентских договорах сведений об объемах оказываемых услуг (работ) не сви-

детельствует с бесспорностью о признаках трудового договора (контракта), так как отсутствие указанных положений в договорах не противоречит нормам гражданского законодательства. При этом установление срока действия договора является исключительной волей сторон и базируется на принципе свободы при заключении договора. Порядок выплаты вознаграждения по агентским договорам установлен ежемесячно, по мере оказания услуг, что также не противоречит нормам гражданского законодательства.

Доказательств получения денежного вознаграждения агентами по ведомостям ответчиком, как это предусмотрено ч. 1 ст. 65 и ч. 5 ст. 200 АПК РФ, не представлено. Кроме того, из агентских договоров непосредственно не усматривается закрепление места осуществления агентом деятельности исключительно на территории склада заявителя.

Анализ и оценка представленных доказательств позволяют суду сделать вывод о том, что вышеуказанные агентские договоры являются гражданско-правовыми и необоснованно переквалифицированы налоговым органом в трудовые»⁶.

Таким образом, данная позиция некоторых судов фактически создает возможность для сокрытия работодателем признаков трудовых отношений при заключении гражданско-правового договора. В данном случае работодателю достаточно лишь минимизировать документооборот при оформлении данных отношений (не вносить должность в штатное расписание, не ознакомливать работника с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, документально не оформлять режим рабочего времени и времени отдыха и т.д.), что в конечном итоге практически лишит работника доказательственной базы, которую он сможет в дальнейшем использовать в суде.

В связи с этим в суде необходимо обосновать, что те услуги, которые являются предметом гражданско-правового договора, обладают признаками, позволяющими суду признать их трудовой функцией.

⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : Контракт: Инфра-М, 2014.

⁶ См.: решение Арбитражного суда Брянской области от 26 июля 2010 г. по делу № А09-4208/2010.

К таким признакам можно отнести следующие:

1. Отсутствие конечного результата при выполнении работы. Это должно подтверждаться тем, что физическое лицо систематически осуществляет комплекс действий, выполнение которых возложено непосредственно на данное лицо. Например, физическому лицу поручено ведение документооборота, ежедневная уборка помещения или оказание услуг личного водителя.
2. Систематическая оплата труда. В данном случае речь идет о том, что физическое лицо регулярно получает оплату за свои услуги.
3. Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка. Зачастую наличие данного признака доказать в суде практически невозможно. Работодатель просто не ознакомливает физическое лицо с данным локальным нормативным актом, а в содержание гражданско-правового договора какие-либо нормы об этом не вносятся. Но следует помнить, что отсутствие подписи физического лица об ознакомлении с правилами внутреннего тру-

дового распорядка не свидетельствует о том, что работник им не подчиняется. ТК РФ позволяет работодателю и работнику по соглашению сторон самостоятельно определить те или иные условия труда.

4. Предоставление работнику рабочего места и обеспечение условий труда.

5. Длительность и устойчивость отношений, возникших на основании гражданско-правового договора и сложившихся между исполнителем и заказчиком.

Таким образом, на сегодняшний день судебная практика в сфере признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми, изменилась в пользу защиты прав работников после вступления в силу ст. 19.1 ТК РФ.

В то же время законодателю необходимо исключить возможность двойного толкования норм исчисления сроков для обращения в суд по данному вопросу, а также установить перечень признаков, позволяющих разграничить гражданско-правовые отношения и трудовые.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Контракт, Инфра-М, 2014.
2. Мандрюков А. В. Некоторые особенности заключения гражданско-правового договора // Аптека: бухгалтерский учет и налогообложение. — 2014. — № 6.
3. Настольная книга руководителя организации: правовые основы / отв. ред. И. С. Шиткина. — М. : Юстицинформ, 2015.

Материал поступил в редакцию 21 ноября 2015 г.

PROBLEMS OF COURT RECOGNITION OF RELATIONSHIPS THAT INVOLVE THE USE OF PERSONAL LABOR AND ARISE ON THE GROUND OF A CIVIL LAW CONTRACT FOR LABOR AS LABOR RELATIONS

BOCHARNIKOV Dmitriy Aleksandrovich — Chief Lawyer at the self-regulatory organization Non-commercial Partnership "Objedinenije Energostroiteley"
southarea@mail.ru
129626, Russian Federation, Moscow, prospect Mira, d. 104

GAYDAROV Georgy Aleksandrovich — Legal Counsel at the Open Joint-Stock Company «Spetsremtrans»
g.gaid@ya.ru
141018, Russian Federation, Moscow region, Mytishchy, ul. Novomytishchinskiy Prospekt, d. 86, kv.110.

Review. *One of the main tasks under the conditions of an unstable Russian economy is to preserve existing jobs and protect the labor rights of workers and employees. The state must ensure that various organizations do not conceal the fact of existence of labor relationships disguised by means of a civil law contract for labor. At the legis-*

lative level, the necessary measures have already been taken. Thus, on January 1, 2014 amendments to the Labor Code of the Russian Federation prohibiting the conclusion of civil contracts for labor that, in fact, govern labor relationships between an employee and an employer came into force. But, unfortunately, the courts have not yet developed a uniform court practice on this issue, which makes it possible for an employer to escape liability for the violation of not only labor laws, but also tax legislation.

Keywords: *employment contract; civil-law contract for labor; employee; employer; labor function; labor dispute; personal work; protection of labor rights; limitation period; party to the contract.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii (postatejnyj) / otv. red. Ju. P. Orlovskij. — M. : Kontrakt, Infra-M, 2014.
2. Mandrjukov A. V. Nekotorye osobennosti zakljuchenija grazhdansko-pravovogo dogovora // Apteka: buhgalterskij uchet i nalogooblozhenie. — 2014. — № 6.
3. Nastol'naja kniga rukovoditelja organizacii: pravovye osnovy / otv. red. I. S. Shitkina. — M. : Justicinform, 2015.