

Леонова Инна Константиновна,
Магистрант, ОУП ВО «АТиСО»

ДОГОВОРЫ О ТРУДЕ В ТРУДОВЫХ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ПРОБЛЕМЫ РАЗГРАНИЧЕНИЯ И ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Аннотация. В статье рассматривается актуальная проблема разграничения договоров о труде, регулируемых нормами трудового и гражданского права. Особое внимание уделяется проблеме квалификации фактических отношений, возникающих при выполнении работы, и правовым последствиям, вытекающим из неправильного выбора договорной модели. Исследование подтверждает тезис о необходимости более четких законодательных критериев и повышенного внимания к содержательной стороне отношений, а не только к их формальному оформлению.

Ключевые слова: Трудовой договор, гражданско-правовой договор, разграничение, трудовое право, гражданское право, подряд, возмездное оказание услуг, судебная практика, трудовые гарантии.

В современной российской правовой системе регулирование отношений, связанных с применением труда, осуществляется двумя крупными отраслями права: трудовым и гражданским. Это порождает на практике ситуацию, при которой схожая по экономическому содержанию деятельность (выполнение работы, оказание услуги за вознаграждение) может оформляться принципиально разными договорами – трудовым договором или гражданско-правовыми договорами (подряда, возмездного оказания услуг, агентирования и др.).

Ключевым для разграничения является понимание юридической сущности каждого из договоров. В соответствии со статьей 56 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), трудовой договор – это соглашение, по которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка [1].

Существенными признаками трудового договора являются: 1) личный характер выполнения трудовой функции; 2) подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка (рабочее время, место, распорядок дня, субординация); 3) выполнение работы по определенной специальности, квалификации, должности (трудовая функция); 4) гарантированность труда, выражающаяся в обязанности работодателя предоставить работу, обеспечить условия труда и выплачивать заработную плату; 5) социальные гарантии (ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата временной нетрудоспособности, охрана труда и др.) [1, 4].

Напротив, гражданско-правовые договоры (главы 37, 39, 52 Гражданского кодекса РФ, далее – ГК РФ) регулируют отношения экономического обмена, где акцент смещен на результат труда. Исполнитель (подрядчик, исполнитель услуг) самостоятелен в выборе способов достижения результата, не подчиняется внутреннему трудовому распорядку заказчика, организует свою деятельность самостоятельно и несет риск случайной гибели результата до его передачи. Оплата производится за конкретный о вещественный результат или факт оказания услуги, а не за процесс труда. Социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, на такие отношения не распространяются [2].



Таким образом, основное различие лежит в плоскости характера связи сторон: в трудовых отношениях – это отношения власти-подчинения и личной зависимости работника; в гражданских – отношения равных автономных субъектов, связанных конкретным обязательством по результату.

Судебная практика играет решающую роль в разрешении споров о квалификации отношений. Верховный Суд РФ неоднократно указывал, что суд должен устанавливать наличие или отсутствие трудовых отношений, исходя из их фактического содержания, а не из названия договора, оформленного сторонами [3]. Это означает, что даже при наличии гражданско-правового договора суд может признать отношения трудовыми, если будут установлены соответствующие признаки.

К типичным признакам, свидетельствующим о наличии «замаскированных» трудовых отношений в рамках гражданско-правового договора, суды относят: систематическое выполнение одной и той же трудовой функции (а не разового задания); подчинение исполнителя правилам внутреннего распорядка (фиксация рабочего времени, обязательность нахождения на рабочем месте, подчинение приказам); выплата вознаграждения в фиксированном размере с периодичностью, характерной для заработной платы; обеспечение работодателем инструментом, материалами, рабочим местом; включение в договор условий об отпуске, больничном, что нехарактерно для гражданско-правовых отношений; выполнение работы, являющейся обычной для деятельности самой организации-заказчика [3, 5].

Неправильная квалификация договоров влечет серьезные правовые последствия для обеих сторон.

Для работодателя признание гражданско-правового договора трудовым приводит к: 1) обязанности заключить трудовой договор и внести соответствующую запись в трудовую книжку; 2) доначислению страховых взносов Социальный фонд и на обязательное медицинское страхование за весь период действия фактических трудовых отношений, а также пени и штрафов;

3) обязанности выплатить работнику все причитающиеся по трудовому законодательству суммы (доплату до МРОТ, компенсацию за неиспользованный отпуск, оплату больничных и т.д.);

4) привлечению к административной ответственности по статье 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ за уклонение от оформления трудового договора. В отдельных случаях гражданско-правовой договор может быть признан ничтожной сделкой как прикрывающей иные (трудовые) отношения (ст. 170, п. 2 ст. 168 ГК РФ) [2, 4].

Для исполнителя (фактического работника) перекалфикация договора открывает доступ ко всем трудовым правам и гарантиям: праву на оплачиваемый отпуск, пособие по временной нетрудоспособности, гарантии при расторжении договора (выходное пособие в установленных случаях), защиту от произвольного «увольнения» и др. Он также получает право на включение данного периода в страховой стаж для назначения пенсии и иных социальных выплат.

Основная проблема заключается в подвижности и ситуативности критериев разграничения. Один-два признака, характерных для трудовых отношений (например, предоставление оборудования заказчиком), могут присутствовать и в «чистом» гражданско-правовом договоре. Это создает правовую неопределенность и широкое поле для злоупотреблений. Работодатели создают смешанные конструкции, формально отвечающие признакам подряда, но по сути воспроизводящие трудовые отношения.

В качестве путей совершенствования можно предложить:

1) законодательное закрепление расширенного и более конкретного перечня индикаторов трудовых отношений, в том числе с учетом практики Верховного Суда РФ; 2) установление презумпции трудовых отношений в случаях, когда работа выполняется лицом в течение длительного срока, является регулярной и необходимой для нормального функционирования организации-заказчика;

3) усиление контрольно-надзорной деятельности Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) в части выявления «замаскированных» трудовых отношений; 4) повышение правовой грамотности работников и ответственности работодателей.

Таким образом, разграничение договоров о труде остается сложной и актуальной практической задачей. Формальный подход, основанный лишь на названии договора, неприемлем. Решающее значение имеет установление фактического содержания сложившихся между сторонами отношений, направленности их воли на возникновение той или иной правовой связи. Сложившаяся судебная практика в целом справедливо защищает интересы работника, вставая на путь приоритета содержания над формой. Однако для обеспечения большей правовой определенности и сокращения числа спорных ситуаций необходимы дальнейшие шаги по совершенствованию законодательства. Четкое разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений является залогом не только защиты социальных прав граждан, но и формирования цивилизованного рынка труда, обеспечивающего справедливый баланс интересов работодателя и работника.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2024).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 24.09.2024).
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».
4. Лушников А.М. Курс трудового права: в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Том 1. – Москва: Статут, 2021.
5. Гладков Н.Г. Судебная практика как источник критериев разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений / Н.Г. Гладков // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2022. – Вып. 55.
6. Нуртдинова А.Ф. Трудовое право и гражданское право: проблемы взаимодействия / А.Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. – 2020. – № 8

