

Куцева Ирина Александровна

Студентка

3 курс, факультет «Юридический»

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

Россия, г. Москва

## **ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВЫХ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ В ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Аннотация. Настоящая статья направлена на анализ признаков обеих форм правоотношений между организацией и физическими лицами в целях устранения ошибок в квалификации этих правоотношений руководителями организаций и снижению негативных последствий от их неправильной квалификации.*

*Ключевые слова: квалификация трудовых отношений, трудовые отношения, договор, трудовой договор, ГПК, гражданско-правовой договор.*

*This article is aimed at analyzing the signs of both forms of legal relations between an organization and individuals in order to eliminate errors in the qualification of these legal relations by the heads of organizations and reduce the negative consequences of their incorrect qualification.*

*Keywords: qualification of labor relations, labor relations, contract, labor contract, GIC, GPK, Code of Civil Procedure, civil law contract.*

### **Правовое регулирование трудового и гражданско-правового договоров.**

В рамках действующего правового регулирования взаимоотношений между юридическими и физическими лицами в практике делового оборота наиболее часто встречаются две формы взаимодействия – основанная на трудовом либо гражданско-правовом договоре (т.н. ГПХ, или «договор гражданско-правового характера»). Как отмечено в Определении

Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации", в зависимости от сути возникающих отношений (трудовые или гражданско-правовые) стороны избирают соответствующую этим отношениям форму - трудовой или гражданско-правовой договор. При этом нужно учитывать, что принцип свободы выбора заключения трудового или гражданско-правового договора следует разграничивать с другим, согласно которому не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (ч. 2 ст. 15 ТК РФ), в связи с чем необходимо до их заключения ясно представлять цели их заключения и возможные последствия их неправильной квалификации (для чего – в свою очередь – нужно хорошо понимать их отличия).

В обоих видах договоров имеются как сходства, происходящие от определения понятия "договор" как сделки между двумя лицами, направленной на исполнение неких обязательств, так и различия, которые следует как из их определения, данного в Законе, так и из практики применения указанных форм взаимодействия. При этом от правильности квалификации той или иной формы зависит как применимое право, регулирующие соответствующие правоотношения, так и налоговые и/или административные последствия для сторон этих правоотношений (при неправильной квалификации).

Понятие «Договор», указанное в ст. 420 ГК РФ, является общим по отношению к любому рода договорам, как гражданско-правового характера, так и трудовым: *«Договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей».*

Конкретизация вида заключаемого гражданско-правового договора зависит в дальнейшем от его предмета – на получение какого результата он направлен (например – договор подряда, агентский договор и т.д.).

Определение трудового договора дано в ст. 56 Трудового кодекса РФ. *«Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, 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».*

Указанные определения позволяют сделать следующие выводы:

трудовой договор - это все, что связано со словом "труд" - процесс, функция, персональная квалификация, дисциплина, периодические выплаты; личное исполнение и подчиненность внутреннему распорядку компании; направленность прежде всего на сам процесс трудовой деятельности.

В отличие от трудового договора, гражданско-правовые договоры (подряд, возмездное оказание услуг, агентский договор, авторский договор, договор на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и т.д.), широко используемые в практике найма, направлены прежде всего на получение конечного результата (переход готового результата - работы, услуги от одного лица к другому). Природа такого договора, его условия, сфера действия, а главное - правовые последствия, могут быть понятны только при опоре на теорию имущественных гражданских правоотношений. Так, по гражданско-правовому договору подряда (ст. 702 ГК РФ), где нет работодателя и работника, а есть заказчик и подрядчик, заключают договор не по поводу труда в смысле процесса его регулирования, а для целей перехода от одного лица к другому результата выполненной работы. По договору возмездного оказания услуг есть заказчик и исполнитель и есть результат, также переходящий от одного лица к другому, - услуга.

В трудовом договоре стороны именуется только "работодатель" и "работник", а конечная цель его заключения состоит в выполнении процесса труда лично в рамках соответствующей трудовой функции. И это значимое свидетельство того, что предельный уровень обобщенности понятий "трудовой договор" и "гражданско-правовой договор" ограничивается гражданско-правовым определением «договор» несмотря на то, что техническое построение и формы этих договоров во многом совпадают.

Одним из первых судебных актов, детально и последовательно разграничивших трудовой и гражданско-правовой договор, стало Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 11.07.2006 N А33-19664/05-Ф02-2961/06-С1 по делу N А33-19664/05 (см. также Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 12.12.2013 по делу N 33-6293/2013, принятое с учетом положений Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"). Последующая судебная практика достаточно единообразно воспроизводит те пункты, по которым проходит различие гражданско-правовых и трудовых договоров: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка (Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.01.2012 N 33-82/2012, Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 25.09.2013 по делу N А05-2450/2013); особые правила исчисления оплаты труда в трудовых отношениях: тарифные ставки и должностные оклады, коэффициент трудового участия, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним; различия в субъектах организации труда и его охране: в трудовых правоотношениях - это обязанность работодателя, в гражданских правоотношениях, связанных с трудом, исполнитель сам организует свой труд и его охрану. В основу решений суды вкладывают смысл соответствующего договора и его содержание (Постановление ФАС

Восточно-Сибирского округа от 20.06.2014 по делу N А33-11367/2013, Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 27.08.2015 по делу N 33-14748/2015).

Следует отметить, что, несмотря на указанный в начале настоящей статьи принцип свободы договора, говорящий о возможности заключения любой из указанных форм, на практике все чаще приходится сталкиваться с переквалификацией одних правоотношений в другие, что связано как неправильной квалификацией договора (неправильными формулировками, указанными сторонами договора), так и преднамеренным умыслом руководителей организаций, направленный на извлечение дополнительной выгоды из данных правоотношений

### **Выводы.**

В настоящее время все чаще встречаются споры о переквалификации того или иного вида договора. Чаще всего – гражданско-правового в трудовой.

В связи с изложенным, юристу организации, кадровой службе и бухгалтеру необходимо очень внимательно относиться к содержанию заключаемого договора. Идеальной является ситуация, когда и сам руководитель организации имеет хорошее представление – чем отличаются одни договоры от других и может безусловно отличить трудовой договор от гражданско-правового. Так, признаками работы по трудовому договору, в том числе о дистанционной работе, отличающими ее от работы по договору гражданско-правового характера, являются (ст. 2, ч. 1 ст. 15, ч. 1 ст. 56, ст. ст. 66, 66.1, 131, 136, ч. 4 ст. 312.1, ст. 312.5 ТК РФ; п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15; Информация Прокуратуры г. Москвы, 2021; п. 2 Письма ФНС России от 15.04.2022 N ЕА-4-15/4674):

- достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя;
- подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности);
- обеспечение работодателем условий труда;

- выполнение работником трудовой функции за плату;
- устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда;
- выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности;
- наличие дополнительных гарантий для работника, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения;
- зачисление работника по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием;
- внесение записи о работе в трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности);
- порядок и форма оплаты труда, право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не ниже установленного МРОТ.

К доказательствам наличия трудовых отношений между сторонами гражданско-правового договора, в частности, могут быть отнесены (п. 2 Письма ФНС России от 15.04.2022 N ЕА-4-15/4674):

- письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя, журнал регистрации прихода-ухода работников на работу);
- документы кадровой деятельности работодателя (графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, возложении на него обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника);
- расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника;
- документы хозяйственной деятельности работодателя (заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки

на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте);

- документы по охране труда (журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знания требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и др.

Следует учитывать при этом, что в судебной практике неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (ч. 4 ст. 11, ст. 19.1 ТК РФ; п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2; п. 18 Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022).

Анализ приведенных правовых норм и практики их применения свидетельствует о высокой значимости правильной квалификации руководителем организации той или иной формы договора. Неправильное ее определение (либо попытка замены одной формы договора другой) влечет значительные финансовые риски для организации, в связи с чем заключение подобных договоров без согласования их формы с квалифицированными сотрудниками юридической, кадровой службы организации и бухгалтерией (что часто встречается на практике) - недопустимо.

#### **Использованные источники:**

1. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2022) // СПС «Консультант-Плюс».

2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // СПС «Консультант-Плюс».

3. Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О // [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_91448/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_91448/) //

4. Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 11.07.2006 N А33-19664/05-Ф02-2961/06-С1 по делу N А33-19664/05 // <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=AVS&n=32928#mpIhuMTqqD7oQYGC2> //

5. Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 25.09.2013 по делу N А05-2450/2013 // <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS014&n=34843#ixBiuMT6F9u7Boxe> //

6. Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 20.06.2014 по делу N А33-11367/2013 // <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=AVS&n=81974#ekPiuMTeAJs3WHoa1> //

7. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 27.08.2015 по делу N 33-14748/2015 // <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOPV&n=217035#tggiuMTODsdjDXzP> //

8. Разъяснения государственных и правоохранительных органов (Прокуратура РФ, ФНС России)