

Подмена трудовых отношений гражданско-правовыми

В настоящее время достаточно распространенной является практика подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. Особенно часто применяется заключение гражданско-правового договора (далее — ГПД) на так называемый срок предварительного испытания. Существует мнение о том, что ГПД гораздо удобнее и выгоднее трудового договора для обеих сторон. Однако не всегда трудовые отношения можно заменять гражданско-правовыми.

Сходство трудового и гражданско-правового договоров

Сразу следует отметить, что еще Указом Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» (далее — Указ № 314) гражданско-правовые договоры были значительно приближены к трудовым. В частности, Указом № 314 установлено, что юридические лица и индивидуальные предприниматели (далее — ИП), предоставляющие работу гражданам по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг и создание объектов интеллектуальной собственности, **обязаны заключать с ними указанные договоры в письменной форме и определять в этих договорах кроме условий, установленных законодательством, ряд существенных условий:**

- порядок расчета сторон по ГПД, включая суммы, подлежащие выплате;
- обязательство заказчика по уплате за граждан в установленном порядке обязательных страховых взносов на государственное социальное страхование в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты;
- обязательства сторон по обеспечению безопасных условий работы исходя из обязанностей сторон ГПД, а также ответственность за их невыполнение;
- основания досрочного расторжения ГПД;
- ответственность за неисполнение заказчиком обязательств по оплате выполненной работы, оказанной услуги либо созданного объекта интеллектуальной собственности (далее — ОИС) в виде неустойки в размере не менее 0,15% невыплаченной суммы за каждый день просрочки.

Определенные обязанности возлагает Указ № 314 и на граждан, выполняющих работу по ГПД, такие как:

- соблюдать соответствующие инструкции, правила и другие нормативные правовые акты, устанавливающие требования к безопасным условиям выполнения работ, оказания услуг и создания ОИС, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также **правила поведения на территории, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях организации;**
- использовать средства индивидуальной защиты;
- проходить в установленном порядке подготовку (обучение), инструктаж, повышение квалификации, проверку знаний по вопросам безопасных условий выполнения работ, оказания услуг и создания ОИС и медицинские осмотры.

Как видим, приведенные выше нормы Указа № 314 весьма близки к требованиям трудового законодательства. Несмотря на это, ГПД значительно отличается от трудового договора. К тому же не всегда ситуация позволяет заменять трудовые правоотношения гражданско-правовыми.

Отличие гражданско-правового договора от трудового

Существуют признаки, которые позволяют провести четкую грань между трудовым договором и гражданско-правовыми отношениями, связанными с выполнением определенной работы или оказанием услуг. Назовем лишь основные.

Первым отличительным признаком является **предмет договора**. Так, в силу ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) трудовой договор — это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник

обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату. То есть для трудовых отношений свойственно выполнение внутренней трудовой функции в трудовом коллективе работодателя. Таким образом, **предметом трудового договора является сама трудовая деятельность.**

По ГПД исполняется индивидуально-конкретное задание (поручение, заказ и т.д.). Например, по договору подряда согласно ст. 656 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее — ГК) одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику в установленный срок, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (уплатить цену работы). По договору возмездного оказания услуг в соответствии со ст. 733 ГК одна сторона (исполнитель) обязуется по заданию другой стороны (заказчика) оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги. Как видим, **предметом такого рода договоров служит конечный результат труда** (построенное здание, отремонтированное помещение, доставленный груз и т.д.).

Во-вторых, сторона, выполняющая работу по ГПД, самостоятельно определяет приемы и способы выполнения заказа. В данном случае важен конечный результат — выполнение условий договора в надлежащем качестве и в согласованный срок. Характерным же признаком трудового договора является установление для работника четких правил внутреннего трудового распорядка (то есть обязанности соблюдать режим рабочего времени, выполнять установленную норму труда и т.п.).

В-третьих, по договорам гражданско-правового характера одна сторона, то есть исполнитель, выполняет для другой стороны, заказчика, определенные виды работ или услуг, обусловленные договором, вне зависимости от квалификации или специальности, а также должности. И, в сущности, для заказчика не имеет принципиального значения, будет ли подрядчик выполнять всю работу лично или найдет субподрядчиков. Между тем по трудовому договору работник обязан выполнять свою трудовую функцию только лично.

Четвертым важнейшим отличительным признаком является различный характер вознаграждения за труд. Оплата по трудовому договору должна производиться **периодически и независимо от конечного результата** (за исключением выплат стимулирующего характера). По ГПД стороны сами определяют сроки оплаты — предоплата, поэтапная оплата, после подписания акта выполненных работ (оказанных услуг). Причем исполнитель (подрядчик) получает оплату **только за конечный результат.**

Следует также указать на то, что трудовые отношения являются, как правило, длящимися, трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным ТК, и в строго определенном порядке. Гражданско-правовые отношения носят в большинстве случаев разовый заказной характер, договор, их регулирующий, прекращается по истечении его срока или расторгается по основаниям, предусмотренным ГК, что обычно оформляется соглашением сторон о расторжении договора.

Плюсы и минусы для сторон договора

На практике встречаются ситуации, когда работник сам предпочитает, чтобы его отношения с работодателем были облечены в гражданско-правовую форму. Однако в большинстве случаев именно наниматель выступает инициатором подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. С точки зрения нанимателя, последняя форма имеет ряд преимуществ.

Так, процедура документального оформления гражданско-правовых отношений, по сравнению с трудовыми, гораздо проще: нет необходимости в корректировке штатного расписания, издании приказа о приеме на работу, ведении личного дела сотрудника, не нужно принимать от него и хранить трудовую книжку. В таких отношениях, как правило, достаточно одного правоустанавливающего документа — договора.

Как упоминалось выше, трудовой договор с работником может быть расторгнут только в случаях и порядке, установленных ТК, в то время как процедура расторжения ГПД опять же значительно проще.

Наиболее важно то, что при заключении ГПД **наниматель не несет обязанности по предоставлению работнику социальных гарантий**, предусмотренных трудовым законодательством, к числу которых можно отнести следующие:

- предоставление социальных и трудовых отпусков;
- сохранение рабочего места в случаях, предусмотренных законодательством;
- соблюдение требования о регулярной и своевременной выплате заработной платы, которая не может быть ниже размера, определенного законодательством;
- оплата сверхурочных работ и командировочных расходов;
- гарантии и так называемый социальный пакет, предусмотренные для штатных сотрудников коллективным договором или нанимателем;
- выплата выходного пособия при увольнении и др.

Очевиден, однако, такой факт: **многое из того, что «приобретает» наниматель при замене трудовых отношений гражданско-правовыми, теряет работник**. Так, даже соглашаясь на предложение нанимателя вместо включения в трудовой договор условия об испытательном сроке заключить договор подряда на 3 месяца, далеко не каждый гражданин осознает, что в отпуск он сможет уйти не по истечении 6 месяцев, как это установлено ст. 166 ТК, а лишь отработав у данного нанимателя 9 месяцев. Не говоря уже о том, что за 3 месяца работы по договору подряда, которыми был заменен срок предварительного испытания, «отпускных» он не получит.

Для гражданина может быть важным и то, что срок, отработанный им по ГПД, не засчитается в стаж работы по специальности.

Среди недостатков ГПД с точки зрения работодателя можно отметить следующие:

- невозможность привлечь работника к дисциплинарной ответственности за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- невозможность проведения оперативного контроля над деятельностью работника.

В свою очередь, данные обстоятельства для работника являются плюсом.

Нанимателям следует учитывать еще один немаловажный фактор: существующие (существовавшие) между сторонами **гражданско-правовые отношения в судебном порядке могут быть переквалифицированы в трудовые**. В настоящее время в Российской Федерации данная категория дел довольно распространена. С исковыми заявлениями такого рода в суды обращаются не только граждане, но и государственные органы, поскольку российские наниматели путем подмены трудовых отношений гражданско-правовыми избегают налогов и отчислений на социальное страхование.

В Республике Беларусь после появления Указа № 314 такая ситуация исключена. Однако работник в целях защиты своих интересов **может обратиться в суд с соответствующим заявлением**. Доказательствами того, что в реальности имели место не гражданско-правовые, а именно трудовые отношения, могут послужить:

- неграмотные формулировки ГПД (к примеру, «обязуется выполнять работу бухгалтера») и употребление в договоре терминологии, присущей исключительно трудовым отношениям («наниматель» и «работник» вместо «заказчик» и «подрядчик» или «исполнитель»; «заработная плата» вместо «вознаграждение за выполненную работу (оказанные услуги)» и т.п.);

- запись о работе по ГПД в трудовую книжку работника, что на практике довольно часто имеет место;
- наличие в штатном расписании работодателя соответствующей штатной единицы;
- явные подтверждения того, что гражданин, работая по ГПД, был вынужден выполнять требования работодателя о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка и др.

Удовлетворение судом исковых требований гражданина может повлечь не только обязанность нанимателя по выплате причитающихся денежных сумм (к примеру, среднего заработка за время отпуска), но и восстановление работника на прежнем рабочем месте в случае, если отношения сторон уже закончились, поскольку переквалификация имевших место гражданско-правовых отношений в трудовые будет означать, что работодатель должен был заключить с гражданином трудовой договор, который может быть расторгнут только в порядке, установленном ТК.

Подводя итог, отметим, что заключение организациями ГПД с гражданами в некоторых случаях вполне оправдано и порой может являться единственным выходом из сложившегося положения. Примерами могут служить возникновение необходимости в ремонте офиса или иного объекта, компьютеризации офиса, автоматизации учета, разработки фирменного стиля, рекламных материалов, разработки сайта в сети Интернет, рецензировании выпускаемого издания и др. Однако, **если обстоятельства требуют наличия между сторонами реальных трудовых отношений, не стоит подменять их гражданско-правовыми**, создавая тем самым опасность возникновения проблем в будущем. Это особенно актуально, если в результате такой подмены происходит ущемление интересов одной из сторон отношений.

Заместитель начальника отдела надзора
за соблюдением законодательства о
труде Гомельского областного управления
Департамента государственной
инспекции труда

А.Н. Матюк