**Трудовые и гражданско-правовые отношения**

|  |
| --- |
| **В каких случаях договор возмездного оказания услуг может быть признан трудовым.** |

Договор об оказании услуг может быть переквалифицирован в трудовой, если фактически между сторонами сложились трудовые отношения.

Для понимания характера ваших отношений с исполнителем представьте, что вместо заключения договора об оказании услуг вы приняли его на работу. Если фактические взаимоотношения между вами не изменились бы, то налицо трудовые отношения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, не допускается. Если между сторонами заключен гражданско-правовой договор, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения, к последним должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права ([п. 18](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100436&field=134&date=17.08.2022) Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022)).

Критерии определения трудовых отношений следуют из [ст. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=164&field=134&date=17.08.2022), [ч. 1 ст. 56](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2155&field=134&date=17.08.2022) ТК РФ. Кроме того, Верховный Суд РФ разъяснил, чем трудовой договор отличается от договора возмездного оказания услуг ([п. 24](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=299109&dst=100074&field=134&date=17.08.2022) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=600836&dst=100083&field=134&date=17.08.2022) Верховного Суда РФ от 16.09.2019 N 75-КГ19-5).

К доказательствам наличия трудовых отношений относятся, в частности ([п. 18](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=299109&dst=100061&field=134&date=17.08.2022) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15, [п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415304&dst=100030&field=134&date=17.08.2022) Письма ФНС России от 15.04.2022 N ЕА-4-15/4674):

- письменные доказательства (например, пропуск на территорию работодателя, журнал регистрации прихода-ухода сотрудников);

- документы кадровой деятельности (графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении в командировку и др.);

- расчетные листы о начислении зарплаты, ведомости выдачи денежных средств, сведения об их перечислении на банковскую карту работника;

- документы хозяйственной деятельности работодателя (например, товарные накладные, заполняемые или подписываемые работником);

- документы по охране труда, свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и другие.

При рассмотрении вопроса о переквалификации договора из гражданско-правового в трудовой суд будет исходить из обстоятельств конкретного дела, а неустранимые сомнения толковать в пользу наличия трудовых отношений. Если суд решит, что имели место трудовые отношения, то они будут считаться возникшими с первого дня работы ([ч. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=102499&field=134&date=17.08.2022), [4 ст. 19.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=102500&field=134&date=17.08.2022) ТК РФ, [п. 18](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100436&field=134&date=17.08.2022) Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022)).

Переквалификация возможна и в случае, когда физлицо-исполнитель имеет статус ИП, если этот статус формальный, то есть оформлен по инициативе юридического лица, выступающего заказчиком, а иную деятельность, кроме работы у заказчика, ИП не ведет ([Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=492106&dst=100011&field=134&date=17.08.2022) Верховного Суда РФ от 27.02.2017 N 302-КГ17-382).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии определения трудовых и гражданско-правовых отношений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерий | Трудовые отношения | Гражданско-правовые отношения |
| Предмет договора (вид деятельности) | Работа по [трудовой функции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&date=17.08.2022&dst=1839&field=134), т.е. выполнение работ определенного рода по конкретной должности, как правило, на постоянной основе. Например, исполнение обязанностей бухгалтера. | Исполнитель выполняет определенную разовую работу определенного объема (например, восстанавливает бухучет).Важна оказанная услуга, а не процесс исполнения |
| Управление и контроль | Работник включается в состав персонала, работает под контролем и руководством работодателя.Работодатель может в любое время управлять процессом, вмешиваться в него, менять очередность выполнения задач, контролировать и координировать действия работника. За ненадлежащее исполнение указаний работодателя работник может нести дисциплинарную ответственность.Работник не несет риска, связанного с осуществлением своего труда | Исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, сам управляет процессом оказания услуг в рамках договора, работает на свой риск |
| Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка и иным локальным нормативным актам | Режим работы, обеденный перерыв, прием на работу, увольнение, дресс-код и т.д. Локальные нормативные акты обязательны для работников | Исполнитель сам решает, в какое время ему оказывать услуги, если иное не установлено договором. Локальные нормативные акты на исполнителя не распространяются |
| Обеспечение условий труда | Работодатель оборудует рабочее место, обеспечивает работника всем необходимым для выполнения трудовой функции | По общему правилу материалы и оборудование, необходимые для оказания услуг, предоставляет исполнитель. Однако стороны могут договориться о том, что материалы и оборудование полностью или частично должен предоставить заказчик |
| Оплата | Устанавливается оклад или тарифная ставка, могут быть предусмотрены доплаты, надбавки и поощрительные выплаты | Цена может быть твердой или приблизительной. По общему правилу услуги оплачиваются после их приемки заказчиком. Например, после сдачи бухгалтерской отчетности за определенный период. Возможна также предоплата, поэтапная оплата |
| Гарантии и компенсации | Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&date=17.08.2022) РФ (например, выплачиваются пособия по больничным, предоставляется оплачиваемый отпуск, компенсируются командировочные расходы) | Гарантии и компенсации, предусмотренные [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&date=17.08.2022) РФ, не предоставляются исполнителю |

 |

По делам об административных правонарушениях, предусмотренных [ч.4 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422315&dst=7450&field=134&date=17.08.2022) КоАП РФ, доказательствами являются любые данные, на основании которых устанавливается наличие трудовых отношений. К их числу относятся личное выполнение работником за плату трудовой функции, в том числе дистанционно, в интересах, под управлением и контролем работодателя, а также иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела, включая постоянный характер отношений ([п.11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404665&dst=100034&field=134&date=17.08.2022) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45).

**Какие последствия для заказчика повлечет признание договора трудовым**

В этом случае к отношениям сторон будут применяться положения правовых актов, содержащих нормы трудового права ([ч. 4 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&date=17.08.2022&dst=102488&field=134) ТК РФ). Вы будете обязаны соблюдать трудовое законодательство, в том числе предоставлять отпуска, оплачивать больничные, соблюдать требования к режиму работы, в частности при привлечении к сверхурочной работе. Вы по общему правилу не сможете привлечь работника к полной материальной ответственности, уволить сотрудника без оснований и соблюдения порядка увольнения и т.д.

Кроме того, учтите:

* вас могут оштрафовать за заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения ([ч. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422315&date=17.08.2022&dst=7450&field=134), [5 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422315&date=17.08.2022&dst=7452&field=134) КоАП РФ).

Правонарушение, предусмотренное [ч. 4 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422315&date=17.08.2022&dst=7450&field=134) КоАП РФ, не относится к [длящимся](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404814&date=17.08.2022&dst=100129&field=134). Датой его совершения является дата заключения договора ([п. 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404665&date=17.08.2022&dst=100039&field=134) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45). Поэтому постановление о привлечении к административной ответственности за такое правонарушение ([ч. 4 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422315&date=17.08.2022&dst=7450&field=134) КоАП РФ) может быть вынесено в течение года со дня его совершения ([ч. 1 ст. 4.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422315&date=17.08.2022&dst=9702&field=134) КоАП РФ, [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417190&date=17.08.2022&dst=100053&field=134) Конституционного Суда РФ от 17.05.2022 N 19-П);

* вы можете быть привлечены к ответственности за совершение налоговых правонарушений ([разд. VI](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416443&date=17.08.2022&dst=101102&field=134) НК РФ).

ФНС России указала на характерные признаки применения схем уклонения от налогообложения, подразумевающих привлечение к выполнению работ плательщиков НПД в целях подмены трудовых отношений гражданско-правовыми и, соответственно, незаконной оптимизации страховых взносов и НДФЛ. Признаками подмены трудового договора с физлицом договором оказания услуг плательщиком НПД являются, например, обязательное условие заказчика о регистрации физлица в качестве плательщика НПД, порядок оплаты услуг плательщику НПД и учет оказываемых услуг аналогичный порядку, установленному Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&date=17.08.2022) РФ ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206708&date=17.08.2022&dst=100016&field=134) ФНС России от 16.09.2021 N АБ-4-20/13183@).