

Сюбаев Алексей Кямельевич

Направление: Юриспруденция

Магистерская программа: Гражданское право, семейное право, международное частное право

Проблемные вопросы, возникающие при оказании услуг по договорам возмездного оказания услуг

Аннотация. Исследованы проблемные вопросы, связанные с заключением гражданами, не являющимся предпринимателем договоров возмездного оказания услуг и трудовыми договорами, их различия и особенности. Рассмотрены юридические последствия признания договора возмездного оказания услуг трудовым договором.

Ключевые слова: гражданско-правовые договоры, трудовой договор, работодатель, заказчик, социальные гарантии, признание договора об оказании услуг трудовым договором, привлечение к административной ответственности

Отдельным вопросом, по мнению автора, необходимо рассмотреть проблемы, которые возникают в современном обществе при заключении договоров возмездного оказания услуг гражданами, не являющимся предпринимателем различным организациям и физическим лицам – индивидуальным предпринимателям.

В последние годы, в связи с развитием рынка труда, появлением специалистов в совершенно различных областях, а зачастую и узкопрофильных специалистов все большее распространение принимает практика заключения договоров возмездного оказания услуг, которые являются гражданско-правовыми договорами, которые регулируются гл. 37 и 39 ГК РФ [1].

Такие договоры регулируют имущественные отношения по поводу овеществленного труда, но не затрагивают отношения в самом процессе труда.

По договору возмездного оказания услуг работник обязуется выполнить индивидуально определенную работу – конкретное задание. А по трудовому договору работник обязуется выполнять работу определенного рода, включается в коллектив организации и должен выполнять меру труда, подчиняться правилам внутреннего распорядка. То есть отмечаются различия как в предмете, так и в методе регулирования трудовых отношений, заключающиеся, в частности, во власти работодателя во время процесса труда, в его обязанности организовать труд и обеспечить его безопасные условия.

Но рассмотрим более предметно отличия между трудовыми отношениями и договором возмездного оказания услуг.

В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации (Далее – ТК РФ) [2] трудовой договор – это 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. В данном определении заложены признаки, позволяющие отграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, связанного с трудом (подряда, авторского, возмездного оказания услуг). По трудовому договору работник выполняет трудовую функцию, то есть работает по конкретной специальности, квалификации, должности, а по гражданско-правовому договору, связанному с трудом, трудящийся (исполнитель, подрядчик) выполняет индивидуальное задание, при котором оговаривается конечный результат труда (провести аудит, отремонтировать помещение, написать статью, книгу, подготовить локальные акты организации и пр.). Трудовой договор имеет личный характер в силу того,

что выполнение трудовой функции возможно только лично работником, поскольку трудовой способностью может распорядиться ее обладатель. В процессе выполнения трудовой функции работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. В случае нарушения правил работодатель может применить к нему дисциплинарное взыскание. В гражданско-правовых договорах в случае невыполнения условий наступает гражданско-правовая ответственность. В трудовом договоре обязанность обеспечивать необходимые условия труда лежит на работодателе. В гражданско-правовых договорах подрядчик либо исполнитель организует работу сам, выполняет ее на свой риск. Существует специфика вознаграждения за труд. Так, в трудовом договоре оно выплачивается в форме заработной платы по заранее определенным нормам и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Отграничивать названные договоры необходимо, чтобы правильно применять законодательство. На отношения сторон в гражданско-правовых договорах нормы законодательства о труде не распространяются. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, имеет важное практическое значение. Заключая трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства. Ему должны предоставляться соответствующие социальные гарантии. Лица, заключившие гражданско-правовые договоры, такими гарантиями не пользуются.

По своей природе договоры возмездного оказания услуг с физлицом, не являющимся предпринимателем и Трудовым договором очень схожи, однако при внимательном рассмотрении, они имеют принципиальное отличие. Одни договоры регламентируются ГК РФ, другие ТК РФ.

При кажущимся внешнем сходстве договоров возмездного оказания услуг и трудового договора между ними имеются принципиальные отличия, которые отражаются на взаимоотношениях между сторонами договора.

Основное отличие для работника, работающего по трудовому договору от гражданина, оказывающего услуги по договору возмездного оказания услуг это наличие социальных гарантий: оплачиваемые отпуска, оплата дней нетрудоспособности по больничному листу и ряд других.

Практика показывает, что, для заказчика (а фактически работодателя) наиболее выгодным, и менее затратным в финансовом отношении является не заключение трудового договора, а заключение договора возмездного оказания услуг.

В последнее время все большее распространение принимает порочная практика замены трудовых договоров гражданско-правовыми с целью уйти от гарантий и льгот, предусмотренных для работников трудовым законодательством.

Особенно это стало проявляться при выполнении договоров субподряда. Т.е. владельцу компании, которая заключила договор на выполнение работ по субподряду не целесообразно набирать в штат в компанию работников, а проще и без каких либо обязательств со своей стороны заключить договоры возмездного оказания услуг с физическими лицами на выполнение работ, предусмотренных субподрядным договором.

Например, строительная компания выиграла тендер на строительство здания.

Для выполнения договорных обязательств у строительной компании нет ни людских ресурсов, ни строительной техники.

Для выполнения договора у строительной компании есть два пути:

Первый – приобрести (взять в аренду, лизинг) строительную технику и увеличив штат взять на работу по трудовому договору работников: монтажников, электриков, сантехников и пр.;

Второй – приобрести (взять в аренду, лизинг) строительную технику и, не увеличивая штат компании, заключить договора возмездного оказания услуг с работниками (физическими лицами) на оказание определенных строительных

услуг: по производству монтажа конструкций, монтажу электрических сетей, монтажу сантехнических линий и оборудования и пр.

В первом случае владелец, компании в отношении принимаемых на работу выступает в качестве работодателя и свои отношения с ними строит на основе ТК РФ, неся при этом бремя социальной ответственности.

Во втором случае владелец компании в отношении принимаемых на работу выступает в качестве заказчика, а лица, заключившие с ним договор в качестве исполнителя. Отношения между собой они строят на основе гражданского законодательства, и лицо, исполнитель оказывает услуги на свой риск.

Если строительство объекта, а соответственно и оказание услуг проходило сравнительно не большой промежуток времени, то такие договорные отношения можно назвать гражданско-правовыми.

Однако практика показывает, что период гражданско-правовых отношений между заказчиком и исполнителем по выполнению определенной услуги может продолжаться, путем продления договора взаимного оказания услуг, достаточно долго. Иногда этот период длится годами. В этом случае, исполнитель, оказывая одинаковые услуги с работником компании, выполняющим трудовую функцию, но не получает одинаковых социальных гарантий: оплата больничного листа, предоставление оплачиваемого отпуска, обеспечение специальной одеждой и прочее.

В данных условиях физическое лицо, оказывающее услуги по оказанию услуг может обратиться в суд о признании договора об оказании услуг не гражданско-правовым, а трудовым договором.

Если судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ч. 4 ст. 11 ТК РФ).

Так как не допускается заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и

работодателем (ч. 2 ст. 15 ТК РФ), то при наличии фактов, подтверждающих факта наличия отношений, относящихся к трудовым договорам по оказанию услуг признаются трудовыми договорами с последующей выплатой со стороны работодателя работнику выплат за неиспользованные отпуска, дни нетрудоспособности по больничным листам и другие социальные выплаты, в зависимости от условий труда.

Согласно абз. 2 ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ возникшие на основании гражданско-правового договора отношения могут быть признаны трудовыми лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по этому договору. В данном случае основанием для заключения трудового договора будет служить письменное заявление физического лица – исполнителя по гражданско-правовому договору и (или) не обжалованное в суде предписание государственного инспектора труда устранить нарушение требования, предусмотренного ч. 2 ст. 15 ТК РФ.

Кроме того, указанные отношения могут быть признаны трудовыми судом:

- по обращению физического лица – исполнителя по гражданско-правовому договору (абз. 3 ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ). Решение о признании отношений трудовыми может быть принято и после прекращения отношений по такому договору. Это следует из ч. 2 ст. 19.1 ТК РФ;

- по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными уполномоченными в соответствии с федеральными законами органами и лицами (абз. 3 ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ).

В течение трех рабочих дней со дня признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми с работником должен быть заключен трудовой договор (ч. 2 ст. 67 ТК РФ). При этом днем начала трудовых отношений является день фактического допущения лица к исполнению обязанностей, которые предусмотрены гражданско-правовым договором (ч. 4 ст. 19.1 ТК РФ).

За уклонение от оформления, ненадлежащее оформление трудового договора, либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, работодатель (организация, индивидуальный предприниматель) или должностное лицо (например, руководитель организации) могут быть привлечены к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ [3], которая предусматривает наказание в виде штрафа: на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

За повторное совершение аналогичного правонарушения указанные лица могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии с ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ, которая предусматривает: на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц – дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

Литература

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья) от 06.11.2001 № 146-ФЗ (ред. от 29.06.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2015) // Российская газета. 2001. № 233. 28 ноября; 1996. № 23. 6 февраля; 1996. № 24. 7 февраля; 1996. № 25. 8 февраля; 1996. № 27. 10 февраля.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3. 7 января.

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 03.11.2015) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.7 января