

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

(наименование кафедры)

40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

гражданско-правовой

(направленность (профиль)/специализация)

## БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Применение гражданского права к трудовым отношениям»

Студент

М.Е. Старцев

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

О.С. Лапшина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

**Допустить к защите**

Заведующий кафедрой канд. юрид. наук, доцент, А.Н. Федорова

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ Г.

Тольятти 2019

## **Аннотация**

к бакалаврской работе

Студента группы ЮРбз-1403 Старцева Михаила Евгеньевича

Тема дипломной работы: «Применение гражданского права к трудовым отношениям».

Список использованной литературы содержит 50 источников. Общий объем дипломной работы составляет 59 страниц.

Актуальность темы исследования определяется тем, что изучение разнообразных аспектов системности во всякое время является актуальным для любой отраслевой правовой науки, в том числе и для трудового права. Причин тому немало. Вопрос о соотношении трудового и гражданского права в последнее время приобрёл особую остроту. Однако, как представляется, в последнее время важно уже не столько установление приоритетов и абстрактного первенства между отраслями, сколько определение возможности самостоятельности тех или иных правил трудового законодательства.

Целью исследования является глубокое и научно обоснованное изучение применения гражданского права к трудовым отношениям.

Для достижения сформулированных целей, в работе намечены следующие задачи:

- провести аналогию между гражданским и трудовым правом;
- раскрыть причины взаимодействия трудового и гражданского законодательства;
- исследовать субсидиарное применение норм гражданского законодательства к трудовым и непосредственно связанным с ними отношениям.
- проанализировать неосновательное пользование чужими денежными средствами в трудовых отношениях;
- раскрыть вопросы прекращения трудового договора;

- рассмотреть переквалификацию договора гражданско-правового характера в трудовой договор;

- провести анализ практики рассмотрения трудовых споров.

Структура дипломной работы обусловлена целями исследования и в соответствии с этим состоит из введения, двух глав, объединяющие 6 параграфов, заключения и списка использованной литературы.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ПРИМЕНЕНИЕ ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ .....	7
1.1. Аналогия между гражданским и трудовым правом .....	7
1.2. Причины взаимодействия трудового и гражданского законодательства	14
ГЛАВА 2. СУБСИДИАРНОЕ ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА К ТРУДОВЫМ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫМ С НИМИ ОТНОШЕНИЯМ .....	18
2.1. О неосновательном пользовании чужими денежными средствами в трудовых отношениях.....	18
2.2. Вопросы прекращения трудового договора .....	23
2.3. Переквалификация договора гражданско-правового характера в трудовой договор .....	27
2.4. Практика рассмотрения трудовых споров.....	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	57

## ВВЕДЕНИЕ

Изучение разнообразных аспектов системности во всякое время является актуальным для любой отраслевой правовой науки, в том числе и для трудового права. Причин тому немало. Как уже отмечалось, вопрос о соотношении трудового и гражданского права в последнее время приобрёл особую остроту<sup>1</sup>. Однако, как представляется, в последнее время важно уже не столько установление приоритетов и абстрактного первенства между отраслями, сколько определение возможности самостоятельности тех или иных правил трудового законодательства. В настоящей работе мы рассмотрим проблемы, возникающих на «стыке» трудового и гражданского права. Анализируемые примеры и высказанные суждения не являются догмами, а представляют наше видение вопроса о том, в каком направлении возможно нормативное совершенствование как трудовых, так и гражданско-правовых норм при их применении в сходных ситуациях либо в случаях, когда применение правила трудового законодательства обусловлено гражданско-правовыми актами.

Указанные обстоятельства и определили выбор данной темы в качестве настоящей дипломной работы.

Объект и предмет исследования. В качестве объекта исследования выступают общественные отношения, возникающие в результате заключения гражданско-правового и трудового договора.

Предметом исследования являются положения действующего трудового и гражданского законодательства; а также материалы судебной практики по конкретным трудовым спорам.

Целью исследования является глубокое и научно обоснованное изучение применения гражданского права к трудовым отношениям.

---

<sup>1</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1: Историко-правовое введение. Общая часть: Коллективное трудовое право: Учебник. М., 2013. С. 138.

Для достижения сформулированных целей, в работе намечены следующие задачи:

- провести аналогию между гражданским и трудовым правом;
- раскрыть причины взаимодействия трудового и гражданского законодательства;
- исследовать субсидиарное применение норм гражданского законодательства к трудовым и непосредственно связанным с ними отношениям.
- проанализировать неосновательное пользование чужими денежными средствами в трудовых отношениях;
- раскрыть вопросы прекращения трудового договора;
- рассмотреть перекалфикацию договора гражданско-правового характера в трудовой договор;
- провести анализ практики рассмотрения трудовых споров.

В юридической литературе исследование тематики различия между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями проводили довольно часто. Среди отечественных ученых можно выделить работы и научные исследования А.М. Лушников, М.В. Лушникова, В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов и многих других.

Методологической основой исследования являются комплекс общенаучных (анализ, синтез, сравнение, системный и структурный подходы, индукция, дедукция и пр.), частно-научных (формально-юридический, сравнительно-правовой, структурно-функциональный), а также специальных методов научного познания.

Структура дипломной работы обусловлена целями исследования и в соответствии с этим состоит из введения, двух глав, объединяющие 6 параграфов, заключения и списка использованной литературы.

# ГЛАВА 1. ПРИМЕНЕНИЕ ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

## 1.1. Аналогия между гражданским и трудовым правом

Трудовое право является самостоятельным сводом законом, регулирующим отношения между работодателем и работником. Но сложная структура этих отношений делает недостаточным трудовое право, как единственное «мерило» тех или иных действий, договоров или иных способов взаимодействия между людьми. Трудовое право (ТП) тесно взаимодействует со всеми другими областями законодательства, хотя и отграничивается от них своими положениями.

Трудовое право взаимодействует с другими отраслями. В зависимости от отношений работника и работодателя, вместе с положениями трудового права приходится рассматривать следующие отрасли права:

- Конституционное;
- Административное;
- Гражданское;
- Право социального обеспечения;
- Земельное (аграрное).

Взаимосвязь между гражданским и трудовым правом справедливо и определенно объективно. Однако трудовое право, не является полностью результатом советской правовой системы, оно закрепило свою индивидуальность в обстановке рыночных отношений. Значит, взаимосвязь гражданского и трудового права не может быть не обоснована и появилась не так давно.

Таким образом, представляется необходимым подбор аналогии как совпадающего варианта и принципов такого взаимодействия, что создает необходимость рассмотрения соответствующих общенаучных положений.

Можно назвать, по меньшей мере, две разновидности взаимодействия отраслей права при обращении норм одной отрасли права к другой: непосредственное и опосредованное.

При первом взаимодействии (непосредственное) нормы одной отрасли права используются второй отраслью права в силу прямого указания закона.

Опосредованное использование норм одной отрасли права к другой, в отличие от непосредственного применения распространяются только лишь в силу решения правоприменительного органа для текущего случая и для так называемых «отраслей-доноров», для того чтобы закрыть пробел в законодательстве.

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) не содержит оснований непосредственного применения норм Гражданского кодекса РФ (далее ГК РФ) к трудовым отношениям, таким образом, взаимодействие между гражданским и трудовым правом возможно только опосредованным.

В научной литературе трудового права есть сторонники мнения, отвергающие обязательность применения гражданских норм к трудовым отношениям. Например, Л.Я. Гинцбург считает, что трудовое право обладает собственным научным и техническим инструментарием, достаточным для решения всех практических вопросов отрасли, поэтому необходимости в содействии гражданского права не возникает<sup>2</sup>. Данное мнение аналогично позиции приверженцев теории логической замкнутости права. Описывается, что нормы права не способны содержать больше, чем в них заложено первоначально, и постоянное преодоление пробелов, главным образом неосуществимо. Р.Ю. Мамедов пишет, что в трудовых отношениях неприменимы такие категории, как аналогия права и аналогия закона<sup>3</sup>. Автор не раскрывал аргументации своего утверждения, но его категоричный

---

<sup>2</sup> Гинцбург Л.Я. Соотношение трудового и гражданского права // Государство и право. 2017. №1. С. 63.

<sup>3</sup> Мамедов Р.Ю. Понятие источника в современном трудовом праве / Актуальные проблемы построения государства и права в Азербайджанской Республике. Сборник научных статей. Выпуск 16. Баку: Адилоглы, 2016. С. 223.



характер позволяет предположить, что речь идет о любой аналогии, в том числе межотраслевой.

Необходимо провести разграничение между аналогией закона и субсидиарным применением юридических норм. Аналогия закона – применение нормы к случаям, ею непредполагаемым, но представляющим в юридическом отношении аналогию с теми случаями, для которых они установлены; решение дела на основе нормы, регулирующей сходные с рассматриваемыми обстоятельства. Оба приведенных определения указывают на то, что аналогия закона применяется в случаях, когда необходимо разрешить конкретное дело в отсутствие нормы, регулирующей спорное отношение, установить права и обязанности сторон.

Можно выделить два вида субсидиарного применения норм. Во-первых, при прямом указании на необходимость обращения к смежной отрасли законодательства. Во-вторых, допущение законодателем возможности такого применения. Такие виды субсидиарного применения норм можно назвать санкционированным и по умолчанию.

В санкционированном субсидиарном применении норм можно выделить два подвида. В одном случае законодатель отсылает правоприменителя к определенной отрасли законодательства, в другом – к неопределенному количеству нормативных актов, которые уже существуют или могут быть приняты в будущем.

При субсидиарном применении норм по умолчанию законодатель не указывает ни на отрасль законодательства, нормы которой могут применяться субсидиарно, ни на систему законодательства в целом. Возможность субсидиарного применения норм явно не обозначено, но допускается как из-за схожести отношений, регулируемых смежными отраслями законодательства, так и наличия в них подобных правовых институтов (подинститутов). Не вызывает сомнения, что юридические нормы, составляющие такие общезначимые для многих отраслей институты, как сроки, сделки, представительство и др., регулируют соответствующие

отношения аналогичным образом, независимо от того, к системе какого законодательства они относятся. Может показаться, что в данном случае речь идет о применении аналогии закона, однако, в действительности это не так. Аналогия закона применяется при наличии пробела в законе. Однако отсутствие нормы в законе еще не свидетельствует о наличии пробела, поскольку законодатель может допускать (и сознательно допускает) отсутствие нормативного регулирования именно данным правовым актом. В подавляющем большинстве случаев это объясняется соображениями нормативной экономии. Поэтому трудно согласиться с точкой зрения В.В. Лазарева<sup>4</sup>, полагающего, что может существовать в нормативном акте пробел, граничащий с «ошибкой в праве», если норма права, которая должна регулировать данное общественное отношение, находится в ином нормативном акте. Совокупность норм отрасли законодательства образует систему независимо от того, в каком нормативном акте они находятся.

Главная сложность, возникающая при субсидиарном применении права по умолчанию, заключается в том, чтобы определить, имеется ли «молчаливое согласие» законодателя на такое применение юридических норм. Этот вопрос можно разрешить следующим образом. В гражданском процессуальном законодательстве существуют такие институты, как сроки, представительство, судебные извещения и вызовы. Составляющие их нормы характеризуются тем, что они, в большинстве своем, являются «вспомогательными», обеспечивают надлежащее использование субъектами своих прав, исполнение возложенных на них обязанностей, определение возможности разрешения возникшего спора. «Молчаливую санкцию» законодателя на субсидиарное применение юридических норм, регулирующих идентичные (или сходные) отношения, трудно оспорить. Термин «нерабочий день» содержится в ст.14 ТК РФ. В данном случае для того, чтобы определить, является ли день нерабочим, следует субсидиарно применять ст.112 ТК РФ. Предусмотренные ст.177 ГК РФ последствия

---

<sup>4</sup> Лазарев В. В. Пробелы в праве и пути их устранения. - М.: ЮЛ, 1974. – С. 115.

сделки, совершенной гражданином, не способным понимать значение своих действий или руководить ими, в виде признания такой сделки ничтожной, применимы и для трудового права. Сложно настаивать на действительности трудового влекущего полную материальную ответственность работника в соответствии со ст.243 ТК РФ.

Законодатель не может и не должен предусматривать регулирование сходных общественных отношений по-разному. И если бы он счел необходимым ввести институты представительства, исковой давности и др. например, в трудовом праве, то он не стал бы (и не смог) сконструировать их иначе, чем это сделано в иных отраслях законодательства. Трудовой кодекс РФ предусматривает субсидиарное применение норм гражданского законодательства. Это относится, например, к регулированию трудовых отношений руководителя организации. Согласно ст.274 ТК РФ его права и обязанности определяются не только трудовым законодательством и трудовым договором, но и учредительными документами организации, требования к содержанию которых устанавливаются гражданским законодательством. Трудовой кодекс РФ содержит не очень удачный термин «собственник имущества организации» (ст.ст.43, 75, 271 и др.). В соответствии со ст. 48 ГК РФ к юридическим лицам, на имущество которых их учредители имеют право собственности, относятся только государственные и муниципальные унитарные предприятия, а также финансируемые собственником учреждения. В других юридических лицах (а таких организаций – работодателей подавляющее большинство) их учредители (участники) в отношении имущества организации либо имеют обязательственные права, либо не имеют никаких прав. Трудовой же кодекс, как следует из буквального толкования содержания его ст.75, предоставляет право собственности на имущество юридического лица учредителям (участникам) юридических лиц любой организационно-правовой формы. Видимо, в рассматриваемом случае для уточнения содержания «собственник

имущества организации» необходимо субсидиарно применять нормы главы 4 Гражданского кодекса РФ.

Субсидиарно следует применять нормы гражданского процессуального законодательства при определении размера ущерба, подлежащего возмещению работнику. В соответствии со ст.235 ТК РФ размер такого ущерба исчисляется на момент возмещения ущерба. Это правило будет применимо в случаях, когда работодатель добровольно возмещает ущерб, причиненный имуществу работника. Если же вопрос о размере ущерба будет определяться судом, то, в соответствии с гражданским процессуальным законодательством, суд должен определять размер ущерба на основе данных, исследованных в судебном заседании, то есть суд может установить размер подлежащего возмещению ущерба только на день рассмотрения дела.

К условиям, позволяющим субсидиарно применять нормы законодательства, следует отнести: отсутствие в отрасли законодательства нормы, непосредственно регулирующей данное общественное отношение; явно выраженное указание законодателя на возможность и необходимость применения норм иной отрасли законодательства, либо норм, содержащихся в системе российского законодательства; наличие явно не выраженного согласия законодателя на субсидиарное применение норм права, носящих нематериальный характер; отсутствие прямого запрета законодателя на субсидиарное применение норм; наличие норм права в смежных отраслях, которые опосредуют подлежащие регулированию отношения (в случае субсидиарного применения норм по умолчанию); сходство общественных отношений, подлежащих правовому регулированию и отношений, составляющих предмет отрасли права<sup>5</sup>.

Субсидиарное применение норм права может носить не только односторонний, но и взаимный характер. В таких случаях смежные отрасли субсидиарно заимствуют друг у друга юридические нормы. Так, при регулировании труда руководителя организации требуется субсидиарное

---

<sup>5</sup> Генкин Д.М. Предмет и система трудового права // Государство и право. - 2015. - №2. - С.69

применение норм гражданского законодательства, а требования к содержанию учредительных документов содержатся не только в гражданском законодательстве, но и в ст.281 ТК РФ (особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа). Для регулирования отношений, связанных с причинением вреда жизни и здоровью работника, также должны взаимно субсидиарно применяться нормы трудового и гражданского законодательства.

Теперь рассмотрим различия между гражданским и трудовым правом.

Во многих случаях при установлении правомерности тех или иных событий, приходится чётко отграничивать Трудовое право от смежных отраслей. Нужно понимать, что трудовые отношения регулируются не только договором с подрядчиком или распоряжениями начальства.

С гражданским и трудовое право ситуация также требует отграничения. Правоприменительная практика основывается на том, какие события происходят и как их трактует смежная отрасль. Это позволяет не преступать закон, когда возникает конфликт интересов или трудовое право не полностью раскрывает сюжет и последствия того или иного события.

Главное отличие между трудовым и гражданским правом – это отношения к результату и процессу труда. Если гражданское право устанавливает главной ценностью трудовой договор, по которому должен быть достигнут определённый результат, то трудовое право – это декларирование самого процесса производства, обслуживания, ремонта и т.д. В гражданском праве главное – это возмездные отношения сторон. То есть, работодатель оплачивает результат, а не время. На практике это лучше всего подтверждает договор найма (подряда). Как правило, там не указывается, каким способом наёмный работник должен прийти к результату. Наниматель предоставляет только задание и оплату за его выполнение. Если же работа основана на трудовом праве, то наниматель обязан создать условия труда, обеспечить работника инструментами, проследить за выполнением всех норм по безопасности жизнедеятельности и т.д. Трудовое право чаще применяют в

практике определения отношений на государственных предприятиях и учреждениях.

Еще одно отличие трудового и гражданского права – в равноправии сторон. В трудовом праве работник и наниматель равны только в момент заключения договора. Дальше служащий обязан выполнять распоряжения своего начальства, как это прописано в договоре, уставе или регламенте организации. На основании гражданского права работник является независимым субъектом. Наниматель не может влиять на него во время выполнения своих обязательств, а принимает лишь конечный результат.

Следующее различие этих двух отраслей права – степень «вливания» работника в коллектив. Трудовое право и отношения на его основе подразумевают полное вливание в коллективный процесс труда. Здесь имеет место некоторое обобществление прав и обязанностей, а также ответственности сторон. В договорах на основе гражданского права работник не обязан следовать ничьим указаниям. Он независимо ни от кого и без чьей либо помощи выполняет поручение, задание или работу.

## 1.2. Причины взаимодействия трудового и гражданского законодательства

В науке трудового права можно встретить неоднозначное отношение ученых к проблеме применения гражданского законодательства к некоторым институтам трудового права. Отдельные авторы, настаивая на недопустимости смешения различных отраслей права, исходят из недопустимости распространения норм гражданского законодательства на трудовые отношения<sup>6</sup>. Л.Я. Гинцбург, в частности, отмечал, что трудовое право обладает собственным научным и техническим инструментарием, достаточным для решения всех практических вопросов отрасли, поэтому

---

<sup>6</sup> Глазырин В.В. Регулирование трудовых отношений: экспансия гражданского законодательства? // Журнал российского права. 2018. № 7. С. 12-19.

необходимости в содействии гражданского права не возникает<sup>7</sup>. Другие же авторы, хотя и признают приоритет специального законодательства в области трудовых отношений, все же допускают применение норм гражданского права в регулировании труда<sup>8</sup>. Д.М. Генкин, например, подчеркивал, что для этого требуются два условия: трудовое отношение не должно регулироваться нормами трудового права и между гражданским и трудовым отношением должно быть сходство<sup>9</sup>. Позицию законодателя по такой важной проблеме также нельзя признать последовательной в разные исторические периоды. Так, в ГК РСФСР 1964 г. и ГК РФ 1994 г. отсутствуют какие-либо нормы, указывающие на междисциплинарные связи трудового и гражданского законодательства. Однако в п. 3 ст. 1 Основ гражданского законодательства Союза СССР и республик, которые действовали на территории Российской Федерации вплоть до 01.01.1995 г., т.е. до введения в действие части первой ГК РФ, предусматривалась возможность регулирования трудовых отношений гражданско-правовыми нормами в случае отсутствия специальных норм.

Представляется более убедительной позиция о допустимости взаимодействия трудового и гражданского законодательства при регулировании общественных отношений по следующим причинам.

Во-первых, в предмет трудового права так или иначе входят имущественные отношения, основанные на автономии воли, равенстве сторон и имущественной самостоятельности участников (таковы, например, отношения по оплате труда, материальной ответственности сторон трудового договора и др.). С одной стороны, в силу ст. 2 ГК РФ отношения подобного рода относятся к предмету гражданского законодательства, а с другой - эти же отношения входят в предмет трудового права и подлежат регулированию нормами трудового права. Вместе с тем Гражданский кодекс РФ не содержит запрета на регулирование таких (казалось бы, чисто трудовых) отношений

---

<sup>7</sup> Гинцбург Л.Я. Соотношение советского трудового и гражданского права // Советское государство и право. 1978. № 1. С. 62-68.

<sup>8</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. М., 2013. Т. 1. С. 139.

<sup>9</sup> Генкин Д.М. Предмет и система трудового права // Государство и право. 2014. № 2. С. 69.

нормами гражданского законодательства. Единственное ограничение о невозможности применения гражданского законодательства относится только к имущественным отношениям, основанным на властном подчинении одной стороны другой (п. 3 ст. 2 ГК РФ). При этом и трудовое законодательство также не содержит прямого запрета на регулирование трудовых отношений нормами гражданского законодательства.

Во-вторых, наличие схожих методов (координации), а также однопорядковых принципов регулирования (равенство участников, свобода договора, судебная защита нарушенных прав) предопределяет возможность субсидиарного применения норм гражданского законодательства в случае обнаружения пробела в регулировании отношений трудовым законодательством.

В-третьих, нельзя не заметить, что действующий Гражданский кодекс РФ регулирует отдельные элементы трудовых отношений. Так, в ст. 64 ГК РФ предусмотрено, что требования работников по оплате труда при ликвидации юридического лица удовлетворяются во вторую очередь, при недостаточности имущества организации его распределение производится пропорционально размеру требований, в неудовлетворенной части требования работников считаются погашенными. Пунктом 3 ст. 185.1 ГК РФ установлено, что доверенность на получение заработной платы и иных платежей, связанных с трудовыми отношениями, может быть бесплатно удостоверена организацией, в которой доверитель работает или учится. Наконец, ст. 1109 ГК РФ не допускает возврат в качестве неосновательного обогащения заработной платы и иных платежей, предоставленных гражданину в качестве средств к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки.

В связи с изложенным следует признать, что применение гражданского законодательства к трудовым отношениям является объективно нужной и интенсивно развивающейся реальностью современной правовой действительности. Для более полной характеристики данного явления



необходимо определить его субсидиарное применение норм к гражданскому законодательству и непосредственно связанными с ними отношениям.

## ГЛАВА 2. СУБСИДИАРНОЕ ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА К ТРУДОВЫМ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫМ С НИМИ ОТНОШЕНИЯМ

### 2.1. О неосновательном пользовании чужими денежными средствами в трудовых отношениях

Рассмотрим ситуацию, при которой имеет место обязанность выплаты процентов за необоснованное пользование чужими денежными средствами. Соответствующие правила об этом присутствуют и в трудовом, и в гражданском праве. Внешне они имеют определённое сходство. Но так ли это на самом деле? Согласно ст. 236 ТК РФ<sup>10</sup>, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Возможность уплаты законодательно установленных процентов, начисляемых на сумму просрочки должника, конечно, не может рассматриваться только как специальное правило, присущее исключительно трудовому законодательству. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 395 ГК РФ<sup>11</sup> за

---

<sup>10</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>11</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.

пользование чужими денежными средствами вследствие их неправомерного удержания, уклонения от их возврата, иной просрочки в их уплате либо неосновательного получения или сбережения за счет другого лица подлежат уплате проценты на сумму этих средств. Размер процентов определяется существующей в месте жительства кредитора, а если кредитором является юридическое лицо, в месте его нахождения учетной ставкой банковского процента на день исполнения денежного обязательства или его соответствующей части. При взыскании долга в судебном порядке суд может удовлетворить требование кредитора, исходя из учетной ставки банковского процента на день предъявления иска или на день вынесения решения. Эти правила применяются, если иной размер процентов не установлен законом или договором.

Практика исчисления процентов за необоснованное пользование чужими денежными средствами обобщена в Постановлении Пленума ВС РФ и ВАС РФ № 13/14 от 08.10.1998 г. «О практике применения положений Гражданского кодекса Российской Федерации о процентах за пользование чужими денежными средствами»<sup>12</sup>. В п. 2 отмечено, что при расчете подлежащих уплате годовых процентов по ставке рефинансирования Центрального банка Российской Федерации число дней в году принимается равным соответственно 360, если иное не установлено соглашением сторон, обязательными для сторон правилами, а также обычаями делового оборота. Отсюда следует, что налицо рассогласование между сходными правилами, имеющими разно-отраслевую природу в размере процентов, взыскиваемых принудительно с должника. В ст. 236 ТК РФ императивно установлен ежедневный размер процентов за просрочку как  $1/300$  часть действующей во время просрочки ставки банковского рефинансирования. Как отмечено в п. 55 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении

---

<sup>12</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 13, Пленума ВАС РФ № 14 от 08.10.1998 «О практике применения положений Гражданского кодекса Российской Федерации о процентах за пользование чужими денежными средствами» (ред. от 24.03.2016) // Вестник ВАС РФ. 1998. № 11.

судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>13</sup>, начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов. Исходя из п. 2–3 приведенного выше Постановления Пленума ВС и ВАС РФ от 08.10. 1998 г., ежедневный размер процентов следует исчислять как 1/360 той же самой ставки банковского рефинансирования, но вопрос о том, какую учетную ставку банковского процента следует применить (на день предъявления иска или на день вынесения решения суда) остаётся только лишь за судом, рассматривающим гражданско-правовой спор.

В обоих рассмотренных примерах речь идёт о взыскании процентов за необоснованное пользование чужими денежными средствами в сходных по сути ситуациях. Очевидно, что разница в подходе вряд ли может быть адекватно объяснена только лишь с точки зрения разноотраслевой природы процентов. Не отрицая своеобразие отраслей трудового права и гражданского права, их специфику, лишь заметим, что никакого логического объяснения существующей разнице при взыскании одних и тех же процентов не имеется. В частности, это подтверждается и тем, что ст. 236 ТК РФ была принята значительно позже появления в отечественном законодательстве ст. 395 ГК РФ и разъяснений ВС РФ и ВАС РФ по вопросу её применения в гражданских правоотношениях. При этом мы далеки от высказывавшейся одно время идеи о том, чтобы ввести в ТК РФ специальную главу, содержащую нормы гражданского права, применяемые при регулировании трудовых отношений<sup>14</sup>. По нашему мнению, предпочтителен подход, применяемый судами при разрешении гражданско-правовых споров. В частности, при нём, по крайней мере, можно обосновать размер процентов в качестве 1/360. Сущность обязанности, возлагаемой на работодателя

---

<sup>13</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного суда РФ. 2007. № 3.

<sup>14</sup> Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 2015. С. 16

правилом ст. 236 ТК РФ, аналогична обязанности должника в гражданско-правовом обязательстве. По этой причине «плата» за просрочку должна быть соотносима с днями, в течение которых она допущена, т. е. приведена к количеству календарных дней года. При использовании для расчетов сумм, взыскиваемых при просрочке ставки 1/300, логики в кратности дням не наблюдается.

Наоборот, в отличие от гражданско-правовых норм, из которых так и неясна правовая природа процентов за необоснованное пользование чужими денежными средствами (мера гражданско-правовой ответственности, плата за фактическое использование заемных средств и т. д.)<sup>15</sup>, из п. 55 Постановления Пленума ВС РФ от 17.04.2004 г. однозначно следует, что по своей природе проценты по ст. 236 ТК РФ имеют характер ответственности. Размышляя по другому, невозможно объяснить, почему в таком случае к сумме просрочки, помимо взыскиваемых процентов, ещё может быть применена и индексация.

С другой стороны, такой вывод даёт возможность дальнейших размышлений относительно межотраслевой оптимизации сходных правил в гражданском и трудовом законодательстве. Так, в соответствии с п. 7 Постановления Пленума ВС и ВАС РФ от 08.10.1998 г., если определенный в соответствии со ст. 395 ГК РФ размер процентов, уплачиваемых при неисполнении или просрочке исполнения денежного обязательства, явно несоразмерен последствиям просрочки исполнения денежного обязательства, суд, учитывая компенсационную природу процентов, применительно к ст. 333 Кодекса вправе уменьшить ставку процентов, взыскиваемых в связи с просрочкой исполнения денежного обязательства. Данное разъяснение, конечно же, напрямую относится лишь к гражданским правоотношениям. Более того, обратившись к главе 38 ТК РФ, нельзя заметить оснований для какого-либо уменьшения размеров взыскиваемых процентов на основании ст. 236 ТК РФ. Не содержит критериев такой возможности и Постановление

---

<sup>15</sup> Белов В. А. Денежные обязательства: учеб. пособие. М., 2017. С. 107.

Пленума ВС РФ от 17.04.2004 г. С учётом сказанного, на сегодняшний день уменьшение размера процентов, подлежащих взысканию с работодателя в порядке ст. 236 ТК РФ, возможным не представляется. Косвенные признаки справедливости на данный момент такого подхода заметны и в трудовом законодательстве. Например, ст. 250 ТК РФ регламентирует случаи возможного снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника с учётом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств. Аналогичного правила, предусматривающего бы подобный механизм снижения мер ответственности для работодателя, в ТК РФ отсутствует. Между тем вполне реально предположить ситуацию, при которой размер взыскиваемых с работодателя процентов по ст. 236 ТК РФ явно несоразмерен характеру допущенной просрочки, а сама просрочка не связана с виной обязанного к вы-плате субъекта<sup>16</sup>. Полагаем, что в данной части возможность установления в законе уменьшения размера ответственности работодателя при применении ст. 236 ТК РФ является весьма обоснованной. В таком случае имущественные интересы взыскателя, т. е. бывшего или настоящего работника, пострадать не должны, т. к. взыскание процентов по ст. 236 ТК РФ, как уже отмечалось выше, позволяет одновременно с этим ставить перед судом и вопрос об индексации взыскиваемой денежной суммы, составляющей сумму основного долга работодателя.

---

<sup>16</sup> Для наглядности можно привести ссылку на гражданское дело № А63-2000/09-С2-4, рассмотренное 16-м Арбитражным апелляционным судом 10.06.2010 г. В нём, в частности, шла речь о правомерности выплаты в качестве так называемых «золотых парашютов» бонусов высшему руководству ОАО «ОГК-2» в размере 446 545 770, 60 руб. //[http://kad.arbitr.ru/proxy.php?service=file&id=9f5203ca-950b-4359-8010371781e1cc3f&file\\_№name=A63-2000-2009\\_2010\\_0610\\_Reshe№ija%20i%20posta№ovle№ija.pdf](http://kad.arbitr.ru/proxy.php?service=file&id=9f5203ca-950b-4359-8010371781e1cc3f&file_№name=A63-2000-2009_2010_0610_Reshe№ija%20i%20posta№ovle№ija.pdf).

## 2.2. Вопросы прекращения трудового договора

Немало проблем на практике порождают и вопросы прекращения трудового договора с единоличным исполнительным органом юридического лица и связанные с этими вопросами большое количество проблем, разрешаемых арбитражными судами в рамках так называемых корпоративных споров. Однако, несмотря на разграничение подведомственности между судами общей юрисдикции и арбитражными судами, порой возникают ситуации, не имеющие прямого законодательного решения. Для рассматриваемой категории дел они зачастую связаны с отсутствием корреспонденции между гражданско-правовыми и трудовыми правилами. К примеру, согласно ч. 1 ст. 43 Федерального закона от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (далее – ФЗ «Об ООО»)<sup>17</sup> решение общего собрания участников общества, принятое с нарушением требований ФЗ «Об ООО», иных правовых актов Российской Федерации, устава общества и нарушающее права и законные интересы участника общества, может быть признано судом недействительным по заявлению участника общества, не принимавшего участия в голо-совании или голосовавшего против оспариваемого решения. Согласно п. 7 ст. 49 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (далее – ФЗ «Об АО»)<sup>18</sup> акционер вправе обжаловать в суд решение, принятое общим собранием акционеров с нарушением требований ФЗ «Об АО», иных правовых актов Российской Федерации, устава общества, в случае, если он не принимал участия в общем собрании акционеров или голосовал против принятия такого решения и указанным решением нарушены его права и законные интересы.

---

<sup>17</sup> Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ред. от 23.04.2018) // СЗ РФ. 1998. № 7. Ст. 785.

<sup>18</sup> Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (ред. от 27.12.2018) // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 1.

Предположим, что в рамках разрешения конкретного спора арбитражным судом признано недействительным решение общего собрания хозяйственного общества об избрании лица генеральным директором общества (например, по мотивам неизвещения или ненадлежащего извещения истца о времени и месте общего собрания участников) при том, что срок полномочий данного лица ещё не истёк. По идее, вступление в законную силу решения арбитражного суда, помимо гражданско-правовых последствий, должно влечь и трудовые последствия как для самой организации, так и для её руководителя, чьё избрание на должность является незаконным. Правила ст. 278 ТК РФ на рассмотренный пример не распространяются, поскольку в них вопрос о принятии судебного акта, касающегося действительности избрания руководителя, не затрагивается. Кстати, о явном пробеле с точки зрения законодательной техники ТК РФ в данном случае свидетельствует ещё и тот факт, что в ч. 1 ст. 278 ТК РФ определён один из случаев необходимости регламентации трудовых отношений, изменяющихся в случаях, предусмотренных гражданским законодательством. Так, в силу названной нормы, трудовой договор с руководителем организации прекращается в связи с отстранением от должности руководителя организации – должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве). Последний вариант зафиксирован, например, в ст. 60, 69, 82, 83 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»<sup>19</sup>. Из содержания этих правил следует, что основанием для отстранения является определение арбитражного суда, рассматривающего вопрос о несостоятельности организации.

Однако этим правилом не охвачена другая не менее распространённая на практике ситуация, при которой осуществляется так называемая добровольная ликвидация коммерческого юридического лица. В

---

<sup>19</sup> Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (ред. от 27.12.2018) // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.



соответствие с п. 3 ст. 62 ГК РФ с момента назначения ликвидационной комиссии к ней переходят полномочия по управлению делами юридического лица. В п. 3 ст. 57 ФЗ «Об ООО» и п. 3 ст. 21 ФЗ «Об АО» сходная формулировка звучит ещё категоричнее – с момента назначения ликвидационной комиссии к ней переходят все полномочия по управлению делами общества. Ликвидационная комиссия от имени ликвидируемого юридического лица выступает в суде. Таким образом, ликвидационная комиссия, по смыслу правил гражданского законодательства, действует от имени юридического лица, что, в принципе, влечёт необходимость решения вопроса о трудовых отношениях организации с её единоличным исполнительным органом. Предположение о том, что в таком случае руководитель подлежит увольнению по п. 1) ст. 81 ТК РФ представляется нам неочевидным. Сопоставляя данное основание со стадиями добровольной ликвидации юридического лица (ст. 63 ГК РФ), полагаем, что в «чистом» виде указанное в ТК РФ основание к увольнению подлежит применению в том случае, если составлен окончательный ликвидационный баланс. Полагаем, что сказанное вполне соотносится с тем, что каких-либо максимальных временных границ, в которых происходит добровольная ликвидация юридического лица, гражданское законодательство не предусматривает. Это означает, что теоретически процедура может длиться сколь угодно долго с необходимостью существования не только самой организации, но и органов управления ею. По этой причине до составления ликвидационного баланса возможность расторжения трудового договора в соответствии с п. 1) ст. 81 ТК РФ представляется неочевидной. Между тем переход всех дел от руководителя организации к ликвидационной комиссии императивен, т. е. не зависит от воли единоличного исполнительного органа. Но с учётом сказанного получается, что, кроме описанного выше случая, его увольнение вообще невозможно ввиду пробельности ТК РФ на сей счёт.

Возвращаясь к случаю признания недействительным решения общего собрания о назначении руководителя, отметим, что попытка разрешить

возникшую ситуацию с помощью общих правил трудового законодательства также выглядит неудачной: ст. 77 ТК РФ не регламентирует рассматриваемую ситуацию. В ней, правда, есть указание на то, что трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим ТК РФ и иными федеральными законами. Сложность лишь в том, что до настоящего времени в Кодексе таких «других оснований» применительно к нашему примеру не имеется. Что же касается ФЗ «Об ООО» и ФЗ «Об АО», то в них, естественно, порядок прекращения трудового договора единоличного исполнительного органа в связи с признанием недействительным акта, на основании которого он заключён, не регламентирован. С точки зрения соотношения разноотраслевых норм такая ситуация представляется нормальной, поскольку порядок и условия прекращения трудового договора для всех возможных случаев должны содержаться в специальном нормативном акте, т. е. в ТК РФ.

На такую пробельность в правовом регулировании в данной ситуации в литературе уже обращалось внимание со ссылкой на то, что описанный случай является примером логической незавершённости правовой конструкции, поскольку правовые последствия судебного акта о признании избрания руководителя хозяйственного общества незаконным, в ТК РФ не предусмотрены<sup>20</sup>.

Рассмотренный случай примечателен ещё и тем, что влечёт за собой целый ряд вопросов, также касающихся взаимовлияния трудовых и гражданско-правовых норм. Например, небезынтересной может показаться юридическая судьба и гражданско-правовых, и трудовых договоров с наёмными работниками, заключённых руководителем юридического лица, чьи полномочия впоследствии были оспорены, и решение об избрании которого признано недействительным в установленном законом порядке. И опять ст. 77 ТК РФ не даёт никакого ответа на этот вопрос, поскольку такого основания прекращения трудового договора в ней просто не имеется. В этой

---

<sup>20</sup> Жильцов М. А. Дефекты трудового права: Монография. Екатеринбург, 2015. С. 105.

связи для иллюстрации возможна ссылка на п. 1 ст. 183 ГК РФ, согласно которой при отсутствии полномочий действовать от имени другого лица или при превышении таких полномочий сделка считается заключенной от имени и в интересах совершившего ее лица, если только другое лицо (представляемый) впоследствии прямо не одобрит данную сделку. С другой стороны, частно-правовая конструкция вряд ли возможна к применению в трудовых отношениях до тех пор, пока такая возможность не будет прямо предусмотрена в трудовом законодательстве.

### 2.3. Переквалификация договора гражданско-правового характера в трудовой договор

Иногда, чтобы не расширять штат работников, работодатели заключают с гражданами не трудовые договоры, а гражданско-правовые – подряда, оказания услуг. Несомненно, этим работодатель освобождает себя от ряда проблем: бумажной волокиты, обустройства рабочего места для сотрудника, предоставления ему трудовых прав и гарантий, отпуска, оплаты больничного и т.д.

Современный рынок труда проводит жесткий отбор, корректируя формально свободный профессиональный выбор под влиянием конкуренции и экономической востребованности. В этой ситуации установление трудовых правоотношений, безусловно, продиктовано потребностями и возможностями работодателя, однако, в области трудовых отношений, одной из главных функций трудового права является закрепление, обеспечение и защита основных прав и свобод человека, и гражданина в сфере труда. Документирование установления трудовых правоотношений (прием на работу сотрудников) - одна из главных функций управления трудовыми

отношениями и самая распространенная процедура в работе службы управления персоналом, поэтому вопросам кадрового делопроизводства должно уделяться значительное внимание со стороны соответствующих специалистов и руководства организации. Полное соблюдение организационно-правовых нюансов является гарантией эффективного и бесконфликтного управления кадрами в дальнейшем, а само оформление приема на работу требует создания определенного комплекса документов.

Начнем с определений.

Трудовой договор (ТД) – соглашение между работником и работодателем, устанавливающее взаимные права и обязанности. Согласно ТД работник обязуется лично выполнять работу, предусмотренную должностью, которую он занимает. Работодатель в свою очередь обязуется обеспечивать сотрудника работой, предоставлять ему необходимые условия труда и выплачивать заработную плату.

Договор гражданско-правового характера (договор ГПХ) – вид договора, при котором стороны, не вступая в трудовые отношения, определяют результат работы, имущественные взаимоотношения и другие вопросы взаимодействия (договоры подряда, возмездного оказания услуг, авторские договоры и др.).

Порядок приема сотрудника на работу определен Трудовым кодексом Российской Федерации и может быть представлен следующим образом:

а) проверка представленных соискателем документов, в соответствии со ст. 65 ТК РФ (в зависимости от требований работодателя кандидат должен подтвердить образование, опыт работы, владение различными навыками);

б) ознакомление нового сотрудника с локальными нормативными актами (ЛНА), в частности, правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, коллективным договором и др. (ст. 68 ТК РФ);

в) заключение трудового договора (ст. 63-65 ТК РФ);

г) подготовка приказа (распоряжения) о приеме на работу с использованием унифицированных форм первичной учетной документации,

которые с 01 января 2013 г. не являются обязательными к применению в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;

д) оформление личной карточки по форме № Т-2 (на данном этапе информация о новом сотруднике подается в бухгалтерию для открытия лицевого счета и внесения данных в таблицу учета рабочего времени, также на специалистов может быть заведено личное дело, если это предусмотрено распоряжением организации);

е) внесение сведений в трудовую книжку (в случае если сотрудник устраивается на работу впервые, то такой документ заводится работодателем)<sup>21</sup>.

Ключевым моментом в этой схеме является заключение трудового договора. Трудовой договор - по сути, это основной способ реализации права гражданина на труд и привлечения к труду. Он представляет собой важнейший институт в системе трудового права, являясь основанием возникновения трудового правоотношения и в то же время основанием действия этого правоотношения во времени, однако, просматривается устойчивая тенденция, при которой многие компании, не расширяя штата своих работников, заключают с гражданами гражданско-правовые договоры, которые рассматривают как выгодную альтернативу трудовым договорам. Это касается главным образом небольших компаний и частных фирм, выступающих в роли работодателей, а также такой категории работодателей, как индивидуальные предприниматели. Сравнительный анализ трудового и гражданско-правового договора позволяет выяснить правомерность использования в каждом отдельном случае.

#### Трудовой договор или договор ГПХ: в чем разница

ТД	Договор ГПХ
----	-------------

<sup>21</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<p>Работник устраивается на определенную должность, предусматривающую постоянное выполнение трудовых обязанностей.</p>	<p>В договоре приводится конкретный перечень работ или услуг, которые необходимо выполнить. Результат их выполнения фиксируется двусторонним актом. Оформление на должность не предусматривается.</p>
<p>Распоряжения руководства выполняются по мере их поступления.</p>	<p>Важен результат, а не процесс. Заказчик не вправе вмешиваться в процесс, за исключением промежуточной приемки результатов.</p>
<p>Обязательно соблюдение правил внутреннего распорядка. ТК предусматривает работу по определенному графику, который закрепляется внутренними документами.</p>	<p>В договоре ГПХ предусматриваются даты начала и окончания работ, но исполнитель может работать в удобное для него время. Важен результат, за который ему платят деньги.</p>
<p>Работника необходимо обеспечить всем необходимым для работы (рабочее место, материалы, инвентарь и др.).</p>	<p>В договоре может быть предусмотрено предоставление исполнителю каких-либо условий, однако это необязательно.</p>
<p>Предполагается исполнение трудовых обязанностей непосредственно самим работником.</p>	<p>Исполнитель может привлекать третьих лиц для выполнения работ.</p>
<p>Выплата заработной платы</p>	<p>Порядок оплаты</p>

<p>производится своевременно, не реже двух раз в месяц. Месячная заплата не может быть ниже установленного МРОТ при условии выработки нормы рабочего времени и надлежащем исполнении обязанностей.</p>	<p>устанавливается по соглашению сторон (например, аванс и оплата по завершении и приемке работ на основании акта).</p>
<p>Удержание НДФЛ, уплата взносов в ПФР, ФОМС и ФСС.</p>	<p>Заказчик удерживает НДФЛ, платит взносы в ПФР, ФОМС, а взносы в ФСС не платит. В ПФР, ОМС взносы не уплачиваются по ряду договоров ГПХ, например, по договору аренды имущества. Договором может быть предусмотрено страхование на случай производственной травмы, в этом случае дополнительно уплачиваются взносы в ФСС на травматизм.</p>
<p>Работодатель обязан предоставлять трудовые гарантии, предусмотренные ТК: компенсации и возмещение расходов в процессе выполнения трудовых обязанностей; отпуск не менее 28 календарных дней в год с выплатой отпускных; выплату больничных и пособий;</p>	<p>Нет трудовых гарантий, кроме взносов в ПФР и ФОМС. Время выполнения договора включается в общий трудовой стаж.</p>

<p>уплату взносов в ПФР; компенсации при увольнении; сохранение за работником среднего заработка в предусмотренных законом случаях (например, на время простоя).</p>	
<p>Необходимо оформление трудовой книжки, приказов, личных карточек Т-2. Трудовые книжки совместителей оформляются по желанию работников-совместителей. Действуют нормы ТК о равенстве в вопросах трудоустройства по возрасту, национальности и другим критериям.</p>	<p>Для устройства сотрудников нужен только договор. Договор закрывается актами выполненных работ/оказанных услуг. Заказчик вправе отказать в заключении договора ГПХ без объяснения причин.</p>
<p>Договоры могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок (не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами).</p>	<p>Всегда устанавливаются конкретные сроки исполнения договора.</p>

Основные критерии для признания отношений трудовыми:

- установлены правила внутреннего трудового распорядка;
- постоянная заработанная плата;



- указана трудовая функция (работа по должности, профессии, специальности);
- систематическое выполнение одной и той же работы;
- обустроенное рабочее место;
- неустановленные сроки исполнения договора;
- упоминание о подчиненности сотрудникам, состоящим в штате;
- премирование;
- предоставление отпуска;
- направление в командировку и гарантии, связанные с ней.

В соответствии с гражданско-правовым договором, работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату вознаграждения только по результатам выполненной работы и только в срок, указанный в гражданско-правовом договоре.

Относительно обязанностей работника по договору гражданско-правового характера, работник, соответственно, обязан выполнить определенный вид работ в полном объеме в срок, регламентированный гражданско-правовым договором. При этом следует отметить, что в данном случае работник не обязан соблюдать действующие в организации правила трудового распорядка, а также требования трудовой дисциплины. Более того, работник не находится в непосредственном подчинении руководителя, поскольку в соответствии с данным типом договора стороны равны.

Также в случае заключения с работником договора гражданско-правового характера, работник не несет ответственность за сохранность имущества работодателя - исполнитель несет ответственность только за сохранность результатов труда до передачи их заказчику.

К обязанностям работодателя при заключении трудового договора относятся:

- обеспечение условий работы;
- обустройство рабочего места в соответствии с требованиями безопасности труда;

- выплату в полном объеме заработной платы в срок, предусмотренный законодательством.

В соответствии с трудовым законодательством РФ, работодатель имеет право:

- требовать от работников исполнения их обязанностей, в соответствии с трудовыми функциями каждого, предусмотренных в организации правил внутреннего распорядка, а также общих требований трудовой дисциплины;

- привлекать работников к материальной ответственности за порчу имущества организации в том случае, если имело место заключение договора о материальной ответственности.

В соответствии с гражданско-правовым договором, работодатель имеет право требовать только исполнения обязательств (осуществления работ), указанных в договоре гражданско-правового характера. Также работодатель не имеет права привлекать к имущественной, дисциплинарной и иной ответственности работника (исполнителя), за исключением случаев, когда действия исполнителя привели к гибели результатов труда по работам, выполненным в соответствии с гражданско-правовым договором, до официального принятия результатов труда заказчиком. Также следует отметить, что заказчик имеет право требовать от исполнителя уплаты неустойки, штрафов, пеней и иных видов компенсации, в том случае, если работа не была выполнена в срок или была ненадлежащего качества.

Относительно обязанностей работодателя, согласно гражданско-правовому договору, заказчик обязан выплатить вознаграждение исполнителю в том объеме и в те сроки, которые установлены в договоре гражданско-правового характера. Следует отметить, что в отличие от трудового договора, регламентирующего выплату заработной платы не реже, чем 2 раза в месяц, в соответствии с гражданско-правовым договором, сроки и порядок выплаты не регламентируются законодательством и определяются конкретным гражданско-правовым договором.

Существуют различия и в оформлении документации при заключении трудового и гражданско-правового договоров.

Непосредственно трудовой договор, помимо сведений о работнике и работодателе, даты заключения трудового договора и подписей сторон, должен содержать следующие обязательные реквизиты:

- описание общих трудовых функций работника;
- условия оплаты труда, а также режим труда и отдыха;
- условия труда на рабочем месте;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Гражданско-правовой договор содержит следующие обязательные реквизиты:

- результат работ, осуществление которых предусмотрено договором;
- длительность соглашения - срок, который дается исполнителю на выполнение работы;
- обязанности, ответственность и права обеих сторон.

Следует отметить, что гражданско-правовой договор не может регламентировать порядок выполнения работы исполнителем, а также его режим труда и отдыха, а предъявляет требования только к качеству, своевременности и надежности результата.

На основании оформленного трудового договора издается приказ о приеме на работу, который должен быть подписан руководителем организации и доведен до сведения принимаемого работника, что должно быть подтверждено подписью лица, принимаемого на работу. На основании приказа может быть сделана запись в трудовой книжке работника.

Таким образом, заключение трудового договора порождает формирование определённого цикла документооборота - с момента принятия сотрудника на работу и до момента увольнения.

Поскольку заключение договора гражданско-правового характера регулируется гражданским законодательством РФ, а не трудовым,

заключение гражданско-правового договора не влечет за собой оформление каких-либо кадровых документов, а также внесения записи в трудовую книжку работника.

Если подрядчик при выполнении работы использует материалы и оборудование заказчика, это признак трудовых отношений. Ведь это обязанность работодателя — обеспечивать сотрудника всем необходимым для работы: предоставить рабочее место, оборудование, инструменты, техническую документацию и т. д. (ст. 22 ТК РФ). В рамках же гражданско-правового договора исполнитель выполняет задание своими средствами и из собственных материалов (п. 1 ст. 704, ст. 783 ГК РФ).

Если выяснится, что исполнитель использует инструменты и материалы, принадлежащие заказчику, то при наличии других подозрительных признаков ревизоры будут стремиться переквалифицировать договор в трудовой. Суд может их поддержать.

В постановлении АС Восточно-Сибирского округа от 14.11.14 № Ф02-5013/2014 судьи наряду с другими признаками учли, что исполнитель выполнял работу в помещениях компании с использованием ее техники и оборудования<sup>22</sup>.

Однако в постановлении АС Северо-Западного округа от 30.10.14 № А52-245/2014 суд указал, что в договорах подряда не было условий, обязывающих исполнителей соблюдать определенный режим работы и отдыха. Работники не подчинялись внутреннему трудовому распорядку, не привлекались к дисциплинарной ответственности<sup>23</sup>.

В гражданско-правовом договоре нужно четко прописать задание исполнителю, срок его выполнения и порядок расчета. Регулярность выплат может навести проверяющих на мысль о подмене трудовых отношений

---

<sup>22</sup> Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 14.11.2014 N Ф02-5013/2014 по делу N А33-4622/2014 «Требование: О признании недействительными решений Фонда социального страхования РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2014. - № 12.

<sup>23</sup> Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 30.10.2014 по делу N А52-245/2014 «Требование: О признании недействительным решения отделения ФСС РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2014. - № 11.

гражданско-правовыми, особенно если выплаты осуществляются в дни выдачи зарплаты.

При возникновении претензий целесообразно предъявить акты о приемке выполненных работ и платежные документы. Из них должно следовать, что компания рассчиталась с исполнителем только после сдачи работы и в том размере, который стороны оговорили при заключении договора<sup>24</sup>.

Если размер платы не зависит от объема и качества работ, а в акты ежемесячно включается один и тот же перечень работ — это фактор риска<sup>25</sup>. Недопустима почасовая гарантированная ежемесячная оплата<sup>26</sup>.

Есть еще одно различие в договорах. Работодатель обязан выплачивать зарплату как минимум дважды в месяц (ст. 136 ТК РФ). В рамках гражданско-правового договора оплачивают конечный результат. Авансов обычно нет.

Суды обращают внимание на правила исчисления вознаграждения. К исполнителю неприменимы тарифные ставки, должностные оклады, коэффициенты трудового участия и т.д.<sup>27</sup>.

Порядок расторжения трудового договора также регламентируется трудовым законодательством. Отношения могут быть прекращены в любое время по желанию обеих сторон с обязательным исполнением норм действующего трудового законодательства.

Следует отметить, что работник имеет больше свободы относительно процесса прекращения правоотношений, а именно - может уволиться по

---

<sup>24</sup> Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 16.03.2015 № Ф07-697/2015 по делу N А66-6005/2014 «О признании незаконным решения ФСС РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2015. - № 4.

<sup>25</sup> Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 25.12.2015 N Ф01-5326/2015 по делу № А79-9190/2014 «О признании: 1) Недействительным решения регионального отделения Фонда социального страхования РФ; 2) Незаконными действий Фонда по вынесению этого решения» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2015. - № 12.

<sup>26</sup> Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 04.04.2016 N Ф10-469/2016 по делу № А68-3288/2015 «Требование: О признании недействительным решения фонда социального страхования» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2015. - № 5.

<sup>27</sup> Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 27.11.2014 № Ф02-5005/2014 по делу № А33-22064/2013 «Требование: О признании недействительным решения ФСС РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2013. - № 12.

собственному желанию (уведомив работодателя за 2 недели минимум до предполагаемой даты увольнения). Работодатель в данном случае ограничен набором фактов-оснований, по которым правоотношение может быть прекращено (ст. 81 ТК РФ). Однако, если с работником заключен срочный трудовой договор, то есть, дата прекращения правоотношений заранее определена, работодатель вправе не продлевать их, и для этого не требуется существенных оснований.

Отношения, регламентированные договором гражданско-правового характера, также могут быть прекращены в любой момент времени, при этом следует отметить, что достижение результата, предусмотренного таким договором, влечет его автоматическое прекращение.

Договор гражданско-правового характера может быть расторгнут в одностороннем порядке без наличия специальных оснований, однако в этом случае, сторона, инициирующая разрыв договора, обязана выплатить штраф,

Заключение трудового договора приводит к обязанности работодателя выплачивать определенные взносы во внебюджетные фонды, а именно:

- фонд социального страхования - 2,9% от заработной платы работника;
- фонд обязательного медицинского страхования - 5,1% от заработной платы;
- пенсионный фонд - 22% от заработной платы.

В соответствии с гражданско-правовым договором, подлежат уплате взносы только в пенсионный фонд в размере 22% от вознаграждения, предусмотренного договором (при этом, следует учитывать, что факты выполнения работ по гражданско-правовым договорам подлежат учету при расчете трудового стажа наравне с деятельностью, оформленной трудовым договором), а также в фонд обязательного медицинского страхования в размере 5,1% от вознаграждения. Также в гражданско-правовом договоре можно предусмотреть уплату взносов в фонд социального страхования в части страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Таким образом, можно выделить следующие аспекты, определяющие специфику использования гражданско-правового договора при оформлении отношений с сотрудником, а именно:

- отсутствие первичных кадровых документов, фиксирующих процесс приема на работу, увольнения и т. п. - в данном случае главным и единственным документом, являющимся основанием для регулирования конкретных правоотношений, выступает сам гражданско-правовой договор;

- упрощенный процесс прекращения правоотношений в соответствии с гражданско-правовым договором (само по себе принятие результата работ, являющихся предметом договора, - основание для прекращения правоотношений, а также возможен упрощенный процесс прекращения отношений в соответствии с волеизъявлением одной из сторон), в то время, как расторжение трудового договора возможно только по конкретным и регламентированным ТК РФ, основаниям;

- порядок ответственности сторон в соответствии с гражданско-правовым договором (ответственность касается только самого результата выполнения работ, соответствия их качественного уровня критериям, предусмотренным договором, в гражданско-правовом договоре исключается взаимная ответственность сторон друг за друга), что с одной стороны, упрощает процесс выполнения работ исполнителем, но с другой, не предоставляет исполнителю определенных гарантий, которые могли бы быть предоставлены трудовым договором;

- заниженная социальная защищенность - как уже было отмечено, взносы делаются только в Пенсионный фонд РФ и в Фонд обязательного медицинского страхования, что, соответственно, делает невозможным выплаты в соответствии с больничными листами и иными компенсациями подобного рода;

- нерегулярный порядок выплат - в соответствии с гражданско-правовым договором, порядок выплат не подлежит регламентации со стороны законодательства, таким образом, выплата вознаграждения может

производиться как по результатам выполнения работ, так и в процессе осуществления работ;

- разная сфера регулирования правоотношений - в случае заключения гражданско-правового договора стороны признаются равными, и споры между ними принадлежат к сфере гражданской юрисдикции, в то время как стороны по трудовому договору находятся в вертикальном подчинении, и их отношения регулируются трудовым законодательством<sup>28</sup>.

Ст. 15 ТК РФ не допускает заключения договоров ГПХ, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем. В этой же статье дается четкое определение понятию «трудовые отношения».

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

В ст. 19.1 указаны несколько способов переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые:

---

<sup>28</sup> Сувернева А.И. Гражданско-правовой договор в трудовых отношениях // Отдел кадров коммерческой организации. - 2016. - № 1. - С.18.



- на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по договору,
- на основании не обжалованного в суд предписания ГИТ;
- если физлицо, являющееся исполнителем по договору, обратилось непосредственно в суд;
- по материалам, направленным ГИТ, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Среди недопустимых признаков, которые могут свидетельствовать о подмене трудовых отношений гражданско-правовыми, можно выделить:

- использование в договорах трудовых терминов;
- перевод штатных сотрудников на аутсорсинг;
- отсутствие перечня и объема работ или услуг в договоре;
- социальные гарантии исполнителю;
- закрепление в договоре режима работы и отдыха или обязанности исполнять указания штатных сотрудников;
- прием на работу по личному заявлению, издание приказа, включение должности в штатное расписание;
- фактическая несамостоятельность работника.

В гражданско-правовых договорах категорически не рекомендуется использовать терминологию, характерную для трудовых отношений: «работник», «работодатель», «должность», «профессия», «прием на работу», «дата начала работы», «место работы», «испытательный срок», «заработная плата», «увольнение» и т. д. В договорах подряда (возмездного оказания услуг), актах и иных документах нужно называть стороны так, как это предусмотрено ГК РФ: «исполнитель», «подрядчик», «заказчик» (п. 1 ст. 702, п. 1 ст. 779 ГК РФ).

Если исполнители ранее работали в компании по трудовому договору, то суд может прийти к выводу, что их деятельность направлена на получение

необоснованной налоговой выгоды<sup>29</sup>. Судьи отметили, что увольнение и регистрация работников в качестве ИП при сохранении трудовых функций произведены по инициативе работодателя. Фактически физлица состоят с организацией в трудовых отношениях на постоянной основе, получают в кассе заработную плату.

Закон не запрещает сотруднику уволиться, стать предпринимателем и оказывать бывшему работодателю услуги. Но, во-первых, это должна быть личная инициатива физлица. Во-вторых, компания должна иметь убедительное объяснение, почему она воспользовалась услугами ИП, а не наняла другого работника. Нужно показать деловую цель, не связанную с экономией страховых взносов.

Если объем работ не конкретизирован, то суды могут прийти к выводу о том, что значение для сторон имеет труд как таковой, возможна переквалификация ГПД в трудовой договор<sup>30</sup>.

Предоставление исполнителю социальных гарантий многократно повышает риск переквалификации договора в трудовой. И напротив, отсутствие социальных выплат говорит, что договор гражданско-правовой<sup>31</sup>.

Условия договора о подчинении внутреннему распорядку — недопустимый признак. При рассмотрении одного из подобных споров суд подчеркнул: ревизоры из ФСС не доказали, что физлица были ознакомлены с правилами внутреннего трудового распорядка и выполняли работу в соответствии с режимом работы, установленным обществом<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup> Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 27.04.2011 по делу N A27-6452/2010 «Заключение предпринимателем с целью получения необоснованной налоговой выгоды договоров на оказание услуг с ранее уволенными физическими лицами, зарегистрированными в качестве индивидуальных предпринимателей, но фактически осуществляющими свои трудовые обязанности, свидетельствует о правомерности доначисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и НДФЛ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2011. - № 5.

<sup>30</sup> Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 04.04.2016 № Ф10-469/2016 по делу № А68-3288/2015 «Требование: О признании недействительным решения фонда социального страхования» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2016. - № 5.

<sup>31</sup> Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 26.03.2015 № Ф03-559/2015 по делу № А24-2955/2014 «Требование: О признании недействительным решения отделения Фонда социального страхования РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2015. - № 4.

<sup>32</sup> Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 30.10.2014 по делу N A52-245/2014 «Требование: О признании недействительным решения отделения ФСС РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2014. - № 11.

Если заказчик издал приказ о зачислении работника на определенную должность, внес запись в трудовую книжку, оплачивал труд по тарифным ставкам, суд однозначно переqualифицирует гражданско-правовой договор в трудовой<sup>33</sup>.

В ходе допросов исполнитель может признаться, что он несамостоятелен, выполняет указания руководства или считает себя штатным работником компании. Это один из главных признаков трудовых отношений. При наличии таких показаний суд, скорее всего, встанет на сторону проверяющих<sup>34</sup>.

Налоговые и иные фискальные органы активно используют допросы для сбора доказательств. Допрос они могут провести вне рамок налоговой проверки. Свидетелями становятся как действующие штатные работники (исполнители), так и бывшие. Ранее арбитры считали, что допрос допустим только в рамках проверки — выездной или камеральной. Однако сейчас доминирует точка зрения о том, что допрос — это самостоятельное мероприятие налогового контроля<sup>35</sup>.

И, напротив, если суд установит, что договорами не были предусмотрены условия соблюдения определенного режима работы и отдыха исполнителей, дисциплинарной ответственности за невыполнение работ, он встанет на сторону компании<sup>36</sup>.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и

---

<sup>33</sup> Постановление Арбитражного суда Московского округа от 28.01.2015 № Ф05-16264/2014 по делу N А40-50783/2014 «Требование: О признании недействительным решения органа ФСС РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2014. - № 1.

<sup>34</sup> Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 16.07.2012 по делу N А43-14361/2011 «Требование: О признании недействительным решения налогового органа» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2012. - № 8.

<sup>35</sup> Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 26.01.2016 N Ф04-28564/2015 по делу № А45-19355/2014 «О признании недействительным решения налогового органа в части доначисления НДС, взыскания штрафа за неуплату налога и непредставление в установленный срок сведений» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2016. - № 2.

<sup>36</sup> Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 22.08.2016 N Ф08-5885/2016 по делу N А32-36800/2015» Требование: О признании незаконным решения фонда социального страхования, обязанности устранить допущенные нарушения прав и законных интересов общества» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2016. - № 9.

работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Показательным примером является ситуация, изложенная в определении Верховного Суда РФ от 25.09.2017 №66-КГ17– 10, где суд сформулировал отличительные признаки гражданско-правового договора подряда и трудового договора<sup>37</sup>.

Суд указал, что договор подряда заключается для выполнения определенного вида работы, результат которой подрядчик обязан сдать, а заказчик принять и оплатить. Следовательно, целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику. Получение подрядчиком определенного передаваемого (т.е. материализованного, отделяемого от самой работы) результата позволяет отличить договор подряда от других договоров.

От трудового договора договор подряда отличается предметом договора, а также тем, что подрядчик сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; подрядчик работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

---

<sup>37</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25.09.2017 № 66-КГ17-10 «Требование: О признании трудового договора заключенным, внесении записей в трудовую книжку, возложении обязанности по уплате страховых взносов, выдаче акта о несчастном случае на производстве. Обстоятельства: Истцы ссылаются на то, что отказ ответчика в оформлении трудового договора нарушает их права на получение бесплатной медицинской помощи за счет страховых взносов, на учет стажа работы по специальности. Решение: Дело направлено на новое апелляционное рассмотрение, так как суд, перечислив доводы сторон спора и доказательства, не отразил в судебном акте мотивы, по которым одни доказательства были приняты им для обоснования выводов, а другие доказательства были отвергнуты, и основания, по которым одним доказательствам было отдано предпочтение перед другими» // Вестник Верховного Суда РФ. 2017. № 9.

Правовым последствием признания гражданско-правовых отношений трудовыми является применение к таким отношениям положений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с фактического допущения к работе (начала исполнения обязанностей по гражданско-правовому договору). Это значит, что у работника появляется право на использование не предоставленного ежегодного оплачиваемого отпуска, на получение каких-либо доплат, связанных с работой во вредных или опасных условиях за весь период работы по гражданско-правовому договору, признанному впоследствии трудовым и так далее.

По причине того, что «фиктивное» оформление трудовых отношений гражданско-правовыми сделками происходит, как правило, по инициативе работодателя, большинство случаев признания гражданско-правовых отношений трудовыми осуществляется в судебном порядке. А случае, если гражданин уже прекратил отношения с бывшим работодателем, признание гражданско-правовых отношений трудовыми осуществляется только судом.

При разрешении споров и признании сложившихся отношений между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, следует не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и других), но и доказать признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ.

Не следует пренебрегать квалифицированной юридической помощью при обращении в суды за защитой своих трудовых прав. Несмотря на то, что все неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора трудовыми, толкуются в пользу наличия трудовых отношений, самостоятельное представительство в суде, может обернуться неудачей.

Согласно статье 56 ГПК РФ надо будет доказать обстоятельства, подтверждающие наличие трудовых отношений. Не просто доказать обратное в случае, если у работодателя будет надлежаще оформленный гражданско-

правовой договор, а также документы, подтверждающие факт сдачи-приемки работ (услуг), подписанные работником собственноручно.

Несмотря на существенные различия трудового и гражданско-правового договора, а также существующей ст. 11 ТК РФ, в которой говорится, что «если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном настоящим кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права»<sup>38</sup>, работодатели нарушают данные положения. В этом случае необходимо помнить, что, и работодатель, и гражданин, несут одинаковую ответственность. Однако соблюдения одних только формальных признаков недостаточно. Необходимо, чтобы существующие отношения соответствовали характеру заключенного договора, само по себе наименование договора не может служить достаточным основанием для причисления его к трудовым или гражданско-правовым договорам, основное значение имеет смысл договора, его содержание.

#### 2.4. Практика рассмотрения трудовых споров

Иногда, чтобы не расширять штат работников, работодатели заключают с гражданами не трудовые договоры, а гражданско-правовые – подряда, оказания услуг. Несомненно, этим работодатель освобождает себя от ряда проблем: бумажной волокиты, обустройства рабочего места для сотрудника, предоставления ему трудовых прав и гарантий, отпуска, оплаты больничного и т.д.

---

<sup>38</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Но прежде, чем заключить такой договор, нужно взвесить все за и против, поскольку в случае подмены трудовых отношений гражданско-правовыми суд может вынести решение не в пользу работодателя, и последнему придется выплатить работнику компенсации, предписанные ТК РФ. На примере судебных решений покажем, что следует учесть работодателю при заключении гражданско-правового договора.

При рассмотрении споров суды обычно обращают внимание не на текст гражданско-правового договора, а на характер сложившихся между заказчиком (работодателем) и подрядчиком (работником) отношений. На примере данного решения рассмотрим различия между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями.

Стрежевский городской суд Томской области рассмотрел дело по иску М. к обществу с ограниченной ответственностью «С» (далее – «С») о признании гражданско-правовых отношений по договорам подряда трудовыми отношениями на неопределенный срок и взыскании судебных расходов.

С 01.07.2003 по 31.07.2008 М. работал на ремонтно-строительном участке «С» в качестве плотника 5-го разряда, причем с 01.06.2003 по 30.03.2004 по срочным трудовым договорам, а с 01.04.2004 по 31.07.2008 в той же должности по гражданско-правовым договорам подряда. По ним М. выполнял работы, связанные также с профессией плотника. Кроме того, у него был нормированный рабочий день с 8.30 до 17.30 и перерыв на обед с 12.30 до 14.00. С августа 2008 года администрация «С» отказалась заключать с ним договор.

Представитель «С» в судебном заседании исковые требования не признала, указывая, что между М. и «С» с 01.04.2004 заключались договора подряда, которые носят гражданско-правовой характер и не относятся к трудовым. В договорах подряда указывались работы, которые обязался выполнить М., начальный, конечный и промежуточный сроки выполнения

работы, а также конкретный размер вознаграждения. Основанием для расчетов являлся акт сдачи-приемки выполненных работ.

Согласно представленным в суд документам штатное расписание на 01.03.2004 предусматривало три единицы на должности плотника. В последующем данные единицы из расписания были исключены. Приказом руководителя «С» от 30.04.2004 № 26-к трудовые отношения с М. прекращены в связи с истечением срока срочного трудового договора, и затем с ним заключались договоры подряда.

В процессе судебного заседания суд пришел к выводу, что, несмотря на выведение из штатного расписания «С» штатной единицы плотника, организация продолжала нуждаться в выполнении плотницких работ и получала соответствующие услуги на основании договоров с подрядчиками, в том числе с М.

Согласно ст. 702 ГК РФ по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результаты заказчику, а тот обязуется принять результат работы и оплатить его<sup>39</sup>.

По всем указанным договорам подряда были подписаны акты сдачи-приемки работ между заказчиком «С» и исполнителем М., который получал заработную плату. Но работы по всем договорам подряда имели тот же объем, что и до того – работы, связанные с исполнением обязанностей плотника.

С учетом приведенных доказательств суд признал, что между М. и «С» с 01.04.2004 существовали трудовые отношения, несмотря на отсутствие оформленного надлежащим образом трудового договора, и что последний был подменен договором подряда.

Трудовые отношения, как они определены в ст. 15 ТК РФ, основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении

---

<sup>39</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.



работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В отличие от гражданско-правовых отношений, допускающих представительство (когда одно лицо, обладающее соответствующими полномочиями, совершает сделки от имени другого лица), работа, выполняемая в рамках трудовых отношений, всегда носит личный характер.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ трудовым договором является соглашение между работодателем и работником, по которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать заработок, а работник – лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Один из признаков трудовых, а не гражданско-правовых отношений в силу ст. 15 ТК РФ – обеспечение работодателем работнику условий труда. Индивидуальный труд по гражданско-правовым отношениям осуществляется самостоятельно и по усмотрению лица, занимающегося такой деятельностью. Лица, занимающиеся такой деятельностью, сами определяют условия выполнения работ. В отношениях М. и «С» предприятие полностью обеспечивало нормальные условия для труда.

Самым существенным в разделении трудовых и гражданско-правовых отношений является то, что гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определенной работы, цель которой – достижение ее конкретного конечного результата. Оно влечет прекращение договора. При

выполнении трудовой функции по трудовому договору выделить индивидуальный конечный результат труда работника достаточно сложно. В связи с этим трудовая функция, как правило, не направлена на достижение какого-либо конечного результата.

На основании представленных доказательств суд сделал вывод, что гражданско-правовые отношения по договорам подряда между «С» и М. с 01.04.2004 по 31.07.2008 являются трудовыми отношениями.

Согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При пропуске по уважительным причинам сроков, предписанных ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом. Поскольку М. нарушил сроки обращения в суд и причины были признаны судом неуважительными, М. было отказано в удовлетворении исковых требований – только по этому основанию<sup>40</sup>.

Если по договору подряда работник выполняет работу по определенной должности в течение длительного периода времени, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, привлекается к дисциплинарной ответственности и выполняет работу, не предусмотренную договором подряда, такие отношения будут переквалифицированы в трудовые.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 21.03.2008 №25-В07-27 были отменены решение Красноярского районного суда Астраханской области, определение судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда и постановление президиума Астраханского областного суда и вынесено новое решение об

---

<sup>40</sup> Белова Е.В. Гражданско-правовой договор вместо трудового: не всегда правильно // Отдел кадров бюджетного учреждения. 2011. № 6. С. 67 - 72.

удовлетворении исковых требований Д. о признании гражданско-правовых отношений трудовыми.

При рассмотрении материалов дела судебная коллегия установила, что Д. с апреля 2002 года по март 2005 года работала в «\*\*\*» рабочей по озеленению территории по договорам подряда. Но наряду с другими работниками «\*\*\*» Д. подчинялась правилам внутреннего трудового распорядка: ее рабочий день начинался в 8.00 и заканчивался в 17.00, обеденный перерыв составлял один час. Как и другие работники «\*\*\*», на работу она приезжала на рабочем автобусе. Д. и другие работники, заключившие с «\*\*\*» аналогичные договоры, выполняли работу, которую им поручали каждый день, и эта работа не всегда соответствовала указанной в договорах, что подтверждается показаниями свидетелей.

За выполнение своей работы Д. в одно и то же время получала через банкомат заработную плату, которая зависела не от объема и характера работы, указанной в договоре, а от количества дней, проработанных за месяц, в котором заключался договор. Кроме этого, она вместе с остальными работниками проходила медкомиссию в ведомственной поликлинике, инструктаж по технике безопасности, привлекалась к дисциплинарной ответственности. То есть сложившиеся между Д. и «\*\*\*» отношения носили характер трудовых.

Удовлетворяя исковые требования Д., судебная коллегия руководствовалась следующим. Как отмечено в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 №2, если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Вывод судебных инстанций Красноярского районного суда Астраханской области и Астраханского областного суда об отказе в иске Д. в

связи с тем, что между сторонами был заключен договор подряда, является ошибочным, поскольку суды неверно определили обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, что привело к неправильному применению норм материального права. В результате судебные акты указанных инстанций были отменены, а отношения между Д. и «\*\*\*» были признаны трудовыми<sup>41</sup>.

Рассматривая фактические обстоятельства отношений между организацией и работником, суд не всегда встает на сторону работника. Что может послужить основанием для отказа в удовлетворении иска?

К. обратился в Засвияжский районный суд г. Ульяновска с иском к акционерному обществу «М\*\*\*». В частности, он требовал признать гражданско-правовой договор, заключенный между ними, трудовым и взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск.

Между К. и «М\*\*\*» с 11.01.2007 по 03.08.2007 был заключен договор подряда на выполнение работ по юридическому сопровождению деятельности «М\*\*\*». К., имея юридическое образование, мог сам определить, заключать ли ему трудовой договор с «М\*\*\*» либо выполнять работу по гражданско-правовому договору, а также предусмотреть последствия заключения того или иного договора.

Кроме этого, в суд «М\*\*\*» было представлено штатное расписание за 2007 год, согласно которому должность юрисконсульта в «М\*\*\*» не предусматривалась, а также расчетные листы по плате за данный период как подтверждение заключения гражданско-правовых договоров.

Исходя из обстоятельств дела и представленных документов, несмотря на отсутствие текстов договоров в материалах дела, оснований для признания этих договоров трудовыми суд не обнаружил.

---

<sup>41</sup> Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2008 № 25-В07-27 «Заявление в части признания правоотношений между истицей и ответчиком трудовыми удовлетворено, так как обстоятельства, установленные судом, свидетельствуют о сложившихся трудовых отношениях» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. № 10

Данное решение К. обжаловал, но определением Судебной коллегии по гражданским делам Ульяновского областного суда оно было оставлено без изменения, а кассационная жалоба К. без удовлетворения<sup>42</sup>.

На сегодняшний день лица, работающие по гражданско-правовым договорам, не очень часто (скорее всего, в силу незнания своих прав) обращаются в суд с требованиями признать такие отношения трудовыми. Но работодателям не стоит расслабляться. Право обращения в суд имеют и контролирующие органы, а именно налоговые инспекции, выявляющие в результате проверок факты подмены гражданско-правовых отношений трудовыми. Поэтому заключающему договор подряда или оказания услуг с физическим лицом работодателю необходимо определиться:

- с какой целью заключается такой договор – для получения определенного результата либо для выполнения постоянной работы;
- на какой срок он заключается – если на длительный период времени, отношения могут быть признаны трудовыми.

А также нужно помнить, что гражданско-правовой договор – это договор равноправных сторон, то есть лица, выполняющие работы, не могут подчиняться правилам трудового распорядка, действующим у работодателя.

---

<sup>42</sup> Белова Е.В. Гражданско-правовой договор вместо трудового: не всегда правильно // Отдел кадров бюджетного учреждения. 2011. № 6. С. 67 - 72.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовое право взаимодействует с другими отраслями. В зависимости от отношений работника и работодателя, вместе с положениями трудового права приходится рассматривать следующие отрасли права: Конституционное; Административное; Гражданское; Право социального обеспечения; Земельное (аграрное).

Во многих случаях при установлении правомерности тех или иных событий, приходится чётко отграничивать трудовое право от смежных отраслей. Нужно понимать, что трудовые отношения регулируются не только договором с подрядчиком или предписаниями начальства на заводе. Например, Конституция не позволяет работникам выполнять задания, которые противоречат её положениям. С другой стороны, работодатель как субъект трудового права не может принудить своего подчиненного к некоторым действиями, если в главном законе страны содержится прямое указание на невозможность тех или иных действий.

С гражданским и трудовым правом ситуация также требует отграничения. Правоприменительная практика основывается на том, какие события происходят и как их трактует смежная отрасль. Это позволяет не преступать закон, когда возникает конфликт интересов или трудовое право не полностью раскрывает сюжет и последствия того или иного события.

Главное отличие между трудовым и гражданским правом – это отношения к результату и процессу труда. Если гражданское право устанавливает главной ценностью трудовой договор, по которому должен быть достигнут определённый результат, то трудовое право – это декларирование самого процесса производства, обслуживания, ремонта и т.д. В гражданском праве главное – это возмездные отношения сторон. То есть, работодатель оплачивает результат, а не время. На практике это лучше всего подтверждает договор найма (подряда). Как правило, там не указывается, каким способом наёмный работник должен прийти к результату. Наниматель

предоставляет только задание и оплату за его выполнение. Если же работа основана на трудовом праве, то наниматель обязан создать условия труда, обеспечить работника инструментами, проследить за выполнением всех норм по безопасности жизнедеятельности и т.д. ТП чаще применяют в практике определения отношений на государственных предприятиях и учреждениях.

Еще одно отличие трудового и гражданского права – в равноправии сторон. В трудовом праве работник и наниматель равны только в момент заключения договора. Дальше служащий обязан выполнять распоряжения своего начальства, как это прописано в договоре, уставе или регламенте организации. На основании гражданского права работник является независимым субъектом. Наниматель не может влиять на него во время выполнения своих обязательств, а принимает лишь конечный результат.

Совсем не редки ситуации, когда при устройстве на работу предлагают заключить не трудовой, а гражданско-правовой договор. Такое предложение скорее всего обоснуют отсутствием кадровой службы в организации, необходимостью проверить профессиональные навыки или даже тем, что в этой организации все так работают. А могут даже ничего не объяснять, и предложат подписать соглашение, договор, контракт, другой документ, из которого не следует, что заключается трудовой договор. Несомненно, этим работодателем освобождается себя от ряда проблем: промедления, обустройства рабочего места для сотрудника, предоставления ему трудовых прав и гарантий, отпуска, оплаты больничного и т.д.

Многие считают, что если им обещают достойную плату, нет никакой разницы, по какому договору они приняты, главное, чтобы обещание оплаты исполнялось. Тем более, если соискатель работы стоит перед выбором: соглашаться на заключение гражданско-правового договора либо продолжать искать другую работу. Никто ни вправе осуждать за такое согласие.

Недостатки трудовых отношений, «оформленных» гражданско-правовым договором для работника могут выявиться позднее. Например, через какое-то время заплатят меньше оговоренной суммы, сославшись на

применение штрафа за небольшую провинность либо предложат оплатить мнимый или действительный ущерб работодателю или возместить недополученную по вине работника прибыль. От работника могут просто избавиться, расторгнув договор или поставить условием сохранения работы подписание каких-либо долговых документов в пользу работодателя.

Но прежде, чем заключить такой договор, нужно взвесить все за и против, поскольку в случае подмены трудовых отношений гражданско-правовыми суд может вынести решение не в пользу работодателя, и последнему придется выплатить работнику компенсации, предписанные ТК РФ. На примере судебных решений в работе было показано, что следует учесть работодателю при заключении гражданско-правового договора.

Не каждый работник знает, что во многих случаях закон на его стороне. Как сказано выше, никто не вправе осуждать за согласие оформить трудовые отношения гражданско-правовым договором. Причины побудившие пойти на это не имеют правового значения. Желание трудиться и получать за это вознаграждение в любом случае достойно уважения, а нарушение права на труд подлежит юридической защите.

На практике, хорошо известно, что не все гражданско-правовые договоры прикрывают трудовые отношения. Выполнение работ или оказание услуг сторонними по отношению к штату организации гражданами совсем не исключается. Однако обширная судебная практика свидетельствует, что во многих случаях заключение гражданско-правового договора вместо трудового имеет целью ограничение трудовых прав работника. Гражданам продающим свой труд, свои умения и профессиональные знания следует знать об отличиях между трудовым и гражданско-правовыми договорами.



## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

## I. Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.
4. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 18.03.2019) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 1. - Ст. 16.
5. Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 43. Ст. 4190.
6. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ред. от 23.04.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 7. Ст. 785.
7. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 1. Ст. 1.

## II. Специальная литература

8. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с.
9. Алексеев С.С. Право на пороге нового тысячелетия: Некоторые тенденции мирового правового развития - надежда и драма современной эпохи. М.: Проспект, 2000. 621 с.
10. Белов В. А. Денежные обязательства: учеб. пособие. М., 2017. 507 с.
11. Белова Е.В. Гражданско-правовой договор вместо трудового: не всегда правильно // Отдел кадров бюджетного учреждения. 2011. № 6. С. 67 - 72.
12. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. 192 с.
13. Бочарников Д.А., Гайдаров Г.А. Проблемы признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями в судебном порядке // Актуальные проблемы российского права. 2016. N 9. С. 101 - 107.
14. Воронина М.Ф. Трудовой договор: заключение, условия, расторжение. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров. Трудовое законодательство: справ. для работника, работодателя и кадровой службы / М.Ф. Воронина. М.: ИД Герда, 2010. 351 с.
15. Генкин Д.М. Предмет и система трудового права // Государство и право. 2014. № 2. С. 69-74.
16. Гинцбург Л.Я. Соотношение советского трудового и гражданского права // Советское государство и право. 1978. № 1. С. 62-68.
17. Глазырин В.В. Регулирование трудовых отношений: экспансия гражданского законодательства? // Журнал российского права. 2018. № 7. С. 12-19.
18. Егоров В.И. Трудовой договор: учеб. пособие / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Кнорус, 2013

19. Ершова Е.А. Применение гражданского права к трудовым отношениям // Трудовое право. 2018. № 4. С. 22–30.
20. Жильцов М. А. Дефекты трудового права: Монография. Екатеринбург, 2015. 405 с.
21. Зайцева О.Б. Заключение трудового договора (вопросы теории и практики): научно-практич. пособие / О.Б. Зайцева. М.: Проспект, 2014. 144 с.
22. Лазарев В.В. Применение права. Казань: Издательство Казанского Университета, 1972. 437 с.
23. Лазарев В.В. Пробелы в праве и пути их устранения. М.: Юридическая литература, 1974. 362 с.
24. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1: Историко-правовое введение. Общая часть: Коллективное трудовое право: учебник. М., 2013. 638 с.
25. Мамедов Р.Ю. Понятие источника в современном трудовом праве / Актуальные проблемы построения государства и права в Азербайджанской Республике. Сборник научных статей. Выпуск 16. Баку: Адилоглы, 2016. 423 с.
26. Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография / С.А. Егоров, А.С. Игнатенко, А.Б. Козырева и др.; под ред. Н.Л. Лютова. М.: Буки Веди, 2016. 196 с.
27. Недбайло П.Е. Применение правовых норм. М.: Госюриздать, 2016. 564 с.
28. Проблемы теории права: курс лекций: в 2-х т. Т. 2: Нормативные юридические акты. Применение права. Юридическая наука (правоведение). Свердловск: Издательство Уральского Университета, 2017. 472 с.
29. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 2015. 416 с.

- 30.Сувернева А.И. Гражданско-правовой договор в трудовых отношениях // Отдел кадров коммерческой организации. 2012. № 1. С.14 - 21.
- 31.Элькинд П.С. Толкование и применение норм уголовно-процессуального права. М.: Знание, 2016. 385 с.

### III. Судебная и правоприменительная практика

- 32.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного суда РФ. 2007. № 3.
- 33.Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 13, Пленума ВАС РФ № 14 от 08.10.1998 «О практике применения положений Гражданского кодекса Российской Федерации о процентах за пользование чужими денежными средствами» (ред. от 24.03.2016) // Вестник Арбитражного суда РФ. 1998. № 11.
- 34.Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2008 № 25-В07-27 «Заявление в части признания правоотношений между истицей и ответчиком трудовыми удовлетворено, так как обстоятельства, установленные судом, свидетельствуют о сложившихся трудовых отношениях» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. № 10
- 35.Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25.09.2017 № 66-КГ17-10 «Требование: О признании трудового договора заключенным, внесении записей в трудовую книжку, возложении обязанности по уплате страховых взносов, выдаче акта о несчастном случае на производстве. Обстоятельства: Истцы ссылаются на то, что отказ ответчика в оформлении трудового договора нарушает их права на получение бесплатной медицинской помощи за счет страховых взносов, на учет стажа работы по специальности. Решение: Дело направлено на новое апелляционное

- рассмотрение, так как суд, перечислив доводы сторон спора и доказательства, не отразил в судебном акте мотивы, по которым одни доказательства были приняты им для обоснования выводов, а другие доказательства были отвергнуты, и основания, по которым одним доказательствам было отдано предпочтение перед другими» // Вестник Верховного Суда РФ. 2017. № 9.
36. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 27.04.2011 по делу N А27-6452/2010 «Заключение предпринимателем с целью получения необоснованной налоговой выгоды договоров на оказание услуг с ранее уволенными физическими лицами, зарегистрированными в качестве индивидуальных предпринимателей, но фактически осуществляющими свои трудовые обязанности, свидетельствует о правомерности доначисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и НДФЛ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2011. - № 5.
37. Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 04.04.2016 № Ф10-469/2016 по делу № А68-3288/2015 «Требование: О признании недействительным решения фонда социального страхования» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2016. - № 5.
38. Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 26.03.2015 № Ф03-559/2015 по делу № А24-2955/2014 «Требование: О признании недействительным решения отделения Фонда социального страхования РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2015. - № 4.
39. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 30.10.2014 по делу N А52-245/2014 «Требование: О признании недействительным решения отделения ФСС РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2014. - № 11.
40. Постановление Арбитражного суда Московского округа от 28.01.2015 № Ф05-16264/2014 по делу N А40-50783/2014 «Требование: О

- признании недействительным решения органа ФСС РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2014. - № 1.
41. Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 16.07.2012 по делу N А43-14361/2011 «Требование: О признании недействительным решения налогового органа» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2012. - № 8.
42. Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 22.08.2016 N Ф08-5885/2016 по делу N А32-36800/2015» Требование: О признании незаконным решения фонда социального страхования, обязанности устранить допущенные нарушения прав и законных интересов общества» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2016. - № 9.
43. Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 14.11.2014 N Ф02-5013/2014 по делу N А33-4622/2014 «Требование: О признании недействительными решений Фонда социального страхования РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2014. - № 12.
44. Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 26.01.2016 N Ф04-28564/2015 по делу № А45-19355/2014 «О признании недействительным решения налогового органа в части доначисления НДС, взыскания штрафа за неуплату налога и непредставление в установленный срок сведений» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2016. - № 2.
45. Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 14.11.2014 N Ф02-5013/2014 по делу N А33-4622/2014 «Требование: О признании недействительными решений Фонда социального страхования РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2014. - № 12.
46. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 30.10.2014 по делу N А52-245/2014 «Требование: О признании недействительным решения отделения ФСС РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2014. - № 11.

47. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 16.03.2015 № Ф07-697/2015 по делу N А66-6005/2014 «О признании незаконным решения ФСС РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2015. - № 4.
48. Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 25.12.2015 N Ф01-5326/2015 по делу № А79-9190/2014 «О признании: 1) Недействительным решения регионального отделения Фонда социального страхования РФ; 2) Незаконными действий Фонда по вынесению этого решения» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2015. - № 12.
49. Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 04.04.2016 N Ф10-469/2016 по делу № А68-3288/2015 «Требование: О признании недействительным решения фонда социального страхования» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2015. - № 5.
50. Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 27.11.2014 № Ф02-5005/2014 по делу № А33-22064/2013 «Требование: О признании недействительным решения ФСС РФ» // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2013. - № 12.