

Признаки подмены заключенными с гражданами гражданско-правовыми договорами фактически трудовых отношений

В соответствии с частью 2 статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) запрещается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями осуществляется судом (статья 19.1 Трудового кодекса РФ).

Контролирующие органы и суды признают подмену по следующим признакам: устойчивый и стабильный характер отношений, подчиненность и зависимость труда; выполнение исполнителем определенной трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности; конкретного вида поручаемой работы); выполнение исполнителем работы с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, по установленному режиму работы заказчика; выполнение исполнителем трудовой функции за плату, выплаты которой производятся заказчиком не реже чем каждые полмесяца фиксированными денежными суммами; обеспечение исполнителю условий труда, в том числе обеспечение его рабочим местом, предоставление исполнителю заказчиком инструментов, материалов и механизмов; наличие у исполнителя дополнительных гарантий, установленных нормативными правовыми актами, регуливающими трудовые отношения;

К доказательствам наличия трудовых отношений между сторонами гражданско-правового договора, в частности, могут быть отнесены: письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя, журнал регистрации прихода-ухода сотрудников на работу); документы кадровой деятельности работодателя (графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, возложении на него обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника);

расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя (заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте); документы по охране труда (журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знания требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и др.

За уклонение от оформления трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, предусмотрена административная ответственность по части 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.