

## Негативные последствия для работников и работодателей применения договоров гражданско-правового характера взамен трудовых договоров

Как известно, закрепление трудовых отношений между работодателем и работником осуществляется путем заключения трудового договора между ними.

С целью "оптимизации" затрат нередко целенаправленно вместо трудовых договоров работодатели заключают с работниками договоры гражданско-правового характера (ГПХ). Такая практика существенно нарушает права работников, гарантированные трудовым законодательством РФ.

Гражданско-правовые договоры это сделки, то есть такие действия граждан и юридических лиц, которые порождают гражданские права и обязанности. Стороны гражданско-правового договора действуют на принципах автономии воли и имущественной самостоятельности, самостоятельно организуют выполнение принятых на себя обязательств, регламентируют продолжительность своего рабочего времени и степень нагрузки, а также несут риск неполучения дохода.

При заключении трудового договора возникают трудовые, а не гражданские права и обязанности. Статьей 56 Трудового кодекса РФ установлено, что трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Гражданско-правовые отношения регламентируются Гражданским кодексом РФ и гражданским законодательством, а трудовые - Трудовым кодексом РФ.

Отличие трудового договора от гражданско-правового договора, связанного с применением личного труда, имеет важное практическое значение. Заключая трудовой договор, гражданин попадает под действие гарантий трудового законодательства: ему должно быть обеспечено право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, право на отдых и гарантии установленной законом продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, право на ежегодный оплачиваемый отпуск, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, льготы и компенсации при увольнении и временной нетрудоспособности, право на обязательное социальное страхование. Перечисленные гарантии не распространяются на лиц, работающих на основании договора гражданско-правового характера.

У лиц, состоящих в трудовых отношениях и лиц, выполняющих работы по договору подряда, оказания услуг или по иным гражданско-правовым договорам, существенные различия в ответственности перед работодателем. По общему правилу, материальная ответственность работника перед работодателем за причиненный ущерб ограничивается его среднемесячным заработком (статья 241 Трудового кодекса РФ), но даже в предусмотренных законом случаях полной материальной ответственности, размер причиненного ущерба ограничен только прямым действительным ущербом (статья 238 Трудового кодекса РФ). Гражданско-правовая ответственность предусматривает возмещение не только реального ущерба, но также и упущенной выгоды (статья 15 Гражданского кодекса РФ). Кроме того, исполнение гражданско-правового обязательства может обеспечиваться пеней, штрафом и другими гражданско-правовыми способами, что исключается в отношениях трудовых. Работодатель, стремясь оформить трудовые отношения посредством заключения гражданско-правового договора, тем самым подвергает себя риску быть привлеченным к административной ответственности. Административная ответственность за замену трудового договора гражданско-правовым регулируется ч. 4 и 5 ст. 5.27 КоАП:

- для должностных лиц — штраф от 10 000 до 20 000 рублей, при повторном правонарушении — дисквалификация от 1 года до 3 лет;

- для ИП — штраф от 5 000 до 10 000 рублей, при повторном правонарушении — штраф от 30 000 до 40 000 рублей;

- для юридических лиц — штраф от 50 000 до 100 000 рублей, при повторном правонарушении — от 100 000 до 200 000 рублей.

Кроме того, работодателям стоит учесть несколько второстепенных признаков, на которые суды обращают внимание, признавая трудовые отношения: договор систематически перезаключается на новый срок, отношения носят длительный характер; выполняемая работа формулируется, оценивается и оплачивается как процесс, а не как результат; если человек включен в систему субординационных отношений, находится в контакте с другими сотрудниками, кто-то поручает ему работу, он кому-то поручает работу — это уже трудовые отношения; трудовую деятельность полностью контролирует работодатель, в гражданско-правовых отношениях исполнитель выполняет работу на свой страх и риск.