

Аналитическая Записка для Руководителя РИСКИ СОВРЕМЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

24 января 2018г.

Подмена трудовых договоров на гражданско-правовые



Для кого (для каких случаев): Для случаев заключения правильно составленных ГПД

Сила документа: Постановление Арбитражного Суда Округа РФ

Цена вопроса: 390 722 рублей 77 копеек. Но возможны большие штрафы от Трудовой инспекции

Схема ситуации: Гражданско-Правовые Договора (ГПД) иногда называют договорами Гражданско-Правового Характера (ГПХ). Организация подробно изучила отличие Гражданско-Правовых Договоров от Трудовых Договоров с работниками. После этого Организация так же тщательно, в полном соответствии с законодательством, за три года заключила с физическими лицами 246 Гражданско-Правовых Договоров подряда на разные работы: общестроительные, электромонтажные, строительно-монтажные, проектные, малярно-шпаклевочные, погрузочно-разгрузочные работы, работы по уборке, по управлению транспортом, по охране труда, юридические работы.

Но вот пришла проверка от ФСС. ФСС решил, что Организация уклоняется от заключения Трудовых Договоров, тем самым лишая работников социального обеспечения в виде больничных и выплат при несчастных случаях на производстве. Фонд дополнительно начислил Организации за всякое, потом накинул пени и штрафы за три года. Всего на сумму 390 722 рублей 77 копеек.

Организация пошла в суд и выиграла его в первых двух инстанциях. Суды тщательно проанализировали спорные договоры и пришли к выводу, что они полностью соответствуют букве закона, а именно договору подряда по ГК РФ, поэтому трудовыми договорами признаны быть не могут.

Да и как не признать ГПД такой договор, где чётко указан объём работы, который должен выполнить привлекаемый работник. Например, *«произвести посыпку наледи песком, уплотнённый свежеснег толщиной слоя до 2 см подмести метлой»*. Сразу ясно, что это никакой не трудовой договор. Или вот другой ГПД с конкретным заданием работнику: *«монтаж кабеля - 100 м, провода - 835 м, светильников - 2 шт., вилка - 8 шт., розеток наружной установки - 5 шт., щита - 1 шт., автоматического выключателя 10А - 5 шт. / 16А - 5 шт., кронштейна - 1 шт. зажима анкерного - 1 шт., ленты бандажной - 10 м, скрепы - 20 шт., хомута - 100 шт.»* (с указанием конкретных технических данных этих деталей)». Точно не трудовой договор!

Но ФСС не сдался, не поленился и пошел искать истину в третьей инстанции. ФСС прямо заявил, что *«в рамках трудовой деятельности задание работнику также может быть конкретно сформулировано»*. Поэтому конкретное задание – это ещё не достаточное доказательство того, что мы имеем ГПД. Подозрительные ГПД на самом деле являются Трудовыми Договорами. Зарплата по этим договорам распределялась на общем собрании временного трудового коллектива. ФСС считает, *«что такой организационной формы для целей ведения предпринимательской деятельности путем личного выполнения физическими лицами подрядных работ, как временный трудовой коллектив, действующее законодательство не предусматривает»*.

Все подозрительные ГПД перезаключались из месяца в месяц с одними и теми же людьми. Несмотря на наличие заданий отсутствуют документы о выполнении этих заданий. Есть только суммы к выплате, которые определялись *временным трудовым коллективом*. По сути протоколы общих собраний временного трудового коллектива заменяли собой обычные табели учёта рабочего времени.

Суд третьей инстанции всё-таки согласился с тем, что спорные договора являются договорами подряда.

НО! **«Вывода о том, что наименование договоров и их текст соответствует требованиям, предъявляемым гражданским законодательством к такого типа договорам, НЕДОСТАТОЧНО»**. Вот такая вот загогулина! Важна не форма договора, а его реальное исполнение!

Третий суд решил, что очень важны следующие факты: «сведения о порядке оплаты в договорах отсутствовали, оплата по спорным договорам производилась в дни выдачи заработной платы в обществе, распределение размера причитающегося вознаграждения каждому отдельному физическому лицу определялось на основании протоколов общего собрания членов временного трудового коллектива (по каждому договору коллектив в разном составе)».

По мнению суда, Организация формально оформила ГПД правильно. Но реальное исполнение действий по ГПД было искажено! А это «не свидетельствует о действительном экономическом смысле заключенных договоров как гражданско-правовых договоров подряда». Суд принял новое решение, которым действия ФСС по доначислению взносов, пеней и штрафов признал законными.

Выводы и возможные проблемы: Возможно, что далее по наводке ФСС в Организацию придет Трудовая инспекция. Всю аналитическую работу по выявлению фактов ущемления трудовых прав работников уже проделал ФСС. Решение суда подтверждает факт подмены трудовых договоров гражданско-правовыми. Возможны штрафы: на должностных лиц от 10 000 до 20 000 рублей; на ИП - от 5 000 до 10 000 рублей; на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей. А если учесть, что некоторые инспекторы и отдельные суды полагают, что штрафовать нужно за каждого работника, чьи права нарушены, то сумму штрафа могут умножить на 246!

В судебном решении хорошо описаны принципы, на которых строились отношения между Организацией и работниками. Любопытное, но весьма спорное изобретение – «временные трудовые коллективы», которые на своем общем собрании распределяли зарплату по работникам.

Строка для поиска в КонсультантПлюс: «Действительный смысл гражданско-правовых договоров».

Где посмотреть документы: *КонсультантПлюс, Судебная Практика:*

[ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА УРАЛЬСКОГО ОКРУГА ОТ 22.12.2017 N Ф09-7547/17 ПО ДЕЛУ N А60-5178/2017](#)



Нет КонсультантПлюс?

Закажите полную версию документа или
подберите комплект КонсультантПлюс самостоятельно