Гражданско-правовые vs трудовые договоры: защита работника

25 сентября 2017 г. ВС РФ было вынесено Определение N 66-КГ17-10\*, выводы которого должны помочь работникам, доказывающим наличие трудовых отношений с работодателем, фактически заключившего с ними гражданско-правовые договоры (оказания услуг, подряда и подобные).

Так, согласно фабуле дела, 2 работников (отец и сын) были приняты на работу в Общество в качестве монтажника электрооборудования и инженера. Ими были отданы трудовые книжки, а на руки получены гражданские договоры подряда, проездные билеты к месту работы; также были выплачены суточные.

В ходе выполнения своих обязанностей один из работников упал с высоты, получив серьезные повреждения. Государственной инспекцией труда, в которую работник обратился за помощью, был составлен акт расследования несчастного случая на производстве. В указанном акте содержалось указание на наличие признаков трудового договора между работником и Обществом, однако руководитель Общества настаивал на том, что трудовых отношений между Обществом и работниками не установлено, они действовали согласно заключенному договору подряда.

Работники в защиту своей позиции указывали, что доказательством наличия именно трудовых договоров являются: 1) проведение инструктажа на рабочем месте, 2) стажировка, аттестация, проверка знаний, 3) все работники работали в составе коллектива, им были выданы пропуска на территорию Общества и 4) подчинялись установленному трудовому распорядку; 5) также, у работников отсутствовал статус индивидуального предпринимателя, при полном 6) контроле Общества над их деятельностью.

Руководитель Общества ссылался на заключение гражданско-правового договора с физическими лицами.

Суд первой инстанции удовлетворил требования работников, указав, что фактически между сторонами сложились трудовые отношения, так как работники лично выполняли работы, соблюдая правила внутреннего трудового распорядка, доведенные до их сведения. В тексте самого договора (подряда), указана трудовая функция работников, место их работы, порядок оплаты труда.

Однако суд апелляционной инстанции указал, что в представленных договорах не содержится доказательств, относящих их к трудовым.

ВС РФ отменил определение и направил дело на новое рассмотрение, пояснив, что при рассмотрении подобных споров судам не стоит формально подходить к решению вопроса о том, трудовые или гражданско-правовые отношения сложились между сторонами спора, руководствуясь наличием/отсутствием формализированных актов, но и устанавливать фактические признаки трудовых отношений и трудового договора, согласно [ст. 15](http://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-i/razdel-i/glava-2/statja-15/#000164) и [56](http://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-iii/glava-10/#100403) ТК РФ.

ВС РФ пояснил, что из норм ТК РФ нельзя сделать вывод о том, что единственным критерием для отнесения отношений к трудовым является исключительно осуществление работником работы согласно установленной работодателем должности и кадровым документам.

Далее судом было подчеркнуты различия между гражданско-правовым и трудовым договорами, неоднократно встречающиеся в судебной практике нижестоящих судов (подробней см. здесь).

Из содержания норм ГК РФ следует, 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.

Данное Определение не является революционным и направлено, прежде всего, на защиту публичных интересов общества (защиту его граждан) и позволит нижестоящим судам опираться на изложенную ВС РФ позицию, а также представлять выводы, основанные на доводах сторон, более взвешенно.

Определение Верховного Суда РФ от 25.09.2017 N 66-КГ17-10