Нюансы заключения гражданско-правового договора между образовательной организацией и физическим лицом для выполнения отдельных работ или оказания услуг

Образовательная организация вправе заключить с гражданином как трудовой договор, так и договор гражданско-правового характера на выполнение отдельных работ или оказание услуг (далее – ГПД). Как правило, ГПД заключают на выполнение разовых работ, для которых нецелесообразно принимать сотрудника по трудовому договору. Это, например, ремонт помещения, компьютеризация отдела, перевод иностранной документации и т.п. Такие договоры регулируются гражданским законодательством.

Несмотря на то, что большинство образовательных организаций не являются субъектами малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, их руководителям до заключения гражданско-правового договора рекомендовано ознакомится с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 (далее – Постановление), в котором рассматриваются трудовые споры о признании ГПД трудовыми договорами.

В силу пункта 17 Постановления к характерным **признакам трудовых отношений** в соответствии со статьями 15 и 56 ТК РФ относятся:

- достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя;

- подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности);

- обеспечение работодателем условий труда;

- выполнение работником трудовой функции за плату.

Также, о наличии **трудовых отношений** может свидетельствовать:

- устойчивый и стабильный характер этих отношений;

- подчиненность и зависимость труда;

- выполнение сотрудником работы только по определенной специальности, квалификации или должности;

- наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

* Обзор, подготовленный специалистами «Росметод» на основе действующих нормативных правовых актов, содержащий обоснованную правовую позицию по актуальному вопросу профессионального образования со ссылками на нормы законодательства.

К признакам существования **трудового правоотношения** также относятся:

- выполнение сотрудником работы в соответствии с указаниями работодателя;

- интегрированность работника в организационную структуру работодателя;

- признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск;

- оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы;

- осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов;

- предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

Согласно пункта 18 Постановления при разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59 и 60 ГПК РФ вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством. К таким **доказательствам**, в частности, могут быть отнесены письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника 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, как то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и другие.

Принимая во внимание, что статья 15 ТК РФ **не допускает заключение гражданско-правовых договоров**, фактически регулирующих трудовые отношения, суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения. В этих случаях трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей (часть четвертая статьи 19.1 ТК РФ).

Стоит также отметить, что наименование договора не может рассматриваться в качестве достаточного основания для безусловного отнесения заключенного договора к гражданско-правовому или трудовому договору. Определяющее значение для квалификации заключенного сторонами договора имеет анализ его содержания на предмет наличия или отсутствия

признаков гражданско-правового или трудового договора. Данный вывод подтвержден судебной практикой (Постановление АС ЗСО от 18.10.2018 N Ф04-3989/2018 по делу N А70-13715/2017).

Какие последствия ожидают образовательную организацию в случае переквалификации ГПД с физическим лицом в трудовой договор?

В случае признания сделки (гражданско-правового договора) в соответствии со статьей 170 ГК РФ недействительной последствия для образовательной организации будут следующие.

Во-первых, будут начислены страховые взносы на случай травматизма. Обращаем внимание, что в общем случае взносы начисляются, только если это прямо предусмотрено договором подряда или договором оказания услуг (пункт 1 статьи 20.1 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Во-вторых, поскольку с вознаграждений по ГПД платятся лишь пенсионные и медицинские взносы (подпункт 2 пункта 3 статьи 422 НК), учреждению придется заплатить дополнительно взносы на обязательное социальное страхование.

В-третьих, будут начислены пени за несвоевременную уплату страховых взносов в бюджет.

В-четвертых, в соответствии с пунктом 1 статьи 122 НК РФ неуплата или неполная уплата страховых взносов в результате занижения базы для исчисления страховых взносов, иного неправильного исчисления страховых взносов влечет взыскание штрафа в размере 20% от неуплаченной суммы налога (сбора, страховых взносов).

В-пятых, при переквалификации ГПД в трудовой договор работнику будут предоставлены гарантии и льготы, предусмотренные трудовым законодательством.

И последнее, в случае такого нарушения работодателю грозит штраф в размере от 50 тыс. до 100 тыс. руб., а в случае повторного нарушения - от 100 тыс. до 200 тыс. руб. (пункт 4 статьи 5.27 КоАП РФ).

Можно ли со штатным работником заключить гражданско-правовой договор? Если да, то нужно ли оформлять акт оказанных услуг?

В соответствии с частью 2 статьи 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

По мнению Минтруда, законодательство РФ допускает привлечение лиц к работе на основании договоров гражданско-правового характера только в случаях, если данные договоры фактически не регулируют трудовые отношения между работником и работодателем, то есть физические лица по ГПД выполняют иную оплачиваемую работу, не предусмотренную трудовым договором (письмо от 13.08.2014 N 17-3/В-383).

Если работник в рамках ГПД будет оказывать услуги, каким-либо образом схожие с его обязанностями по трудовому договору, то взаимоотношения сторон могут быть признаны

трудовыми.

Исходя из вышесказанного со штатным работником можно заключать договор гражданско-правового характера, если выполняемая работа, оказанные услуги не соответствуют тем, которые выполняются (оказываются) в рамках трудового договора.

Что касается оформления акта выполненных работ (оказанных услуг), по мнению Минфина, акт выполненных работ (оказанных услуг) является обязательным подтверждающим документом только в случае, если составление данного документа обязательно в соответствии с гражданским законодательством и (или) заключенным договором (Письмо Минфина России от 30.04.2004 N 04-02-05/1/33).

В целях исключения разногласий между сторонами, составление и подписание акта с отметкой о том, какие именно работы (услуги) были выполнены (оказаны), в каком объеме, с расчетом стоимости выполненных (оказанных) работ (услуг), выгодно обеим сторонам, поэтому считаем оформление акта целесообразной процедурой.