

Управление государственной гражданской службы и кадровой работы  
аппарата Губернатора и Правительства  
Оренбургской области

**Методические рекомендации  
о признании отношений,  
возникающих на основании договоров  
гражданско-правового характера,  
трудовыми**

2023

Статья 19 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)

**Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

К числу основания возникновения трудовых отношений, согласно статье 16 ТК РФ относится фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя, в случае когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Таким образом, с момента такого допущения стороны имеют права и несут обязанности в соответствии с ТК РФ.


С 1 января 2014 года Трудовой кодекс РФ дополнен статьей 19.1 - "Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями".

**Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:**

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по гражданско-правовому договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору

судом, в случае если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, а также по материалам (документам), направленным компетентными органами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется в судебном порядке.




**Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.**

**Признаки  
подмены  
трудовых  
отношений  
гражданско-  
правовыми**

присвоение работнику должности, специальности, профессии с указанием квалификации или закрепление за ним конкретной трудовой функции

выполнение работ длящегося характера, а не разового задания (например, уборка, охрана территории), без указания качественных и количественных показателей работы;

указание в договоре на конкретное место работы в организации (бригада, участок, отдел)



**Признаки  
подмены  
трудовых  
отношений  
гражданско-  
правовыми**

---

лицо принимается для исполнения конкретных должностных обязанностей, относящихся к предметам ведения органа местного самоуправления, структурного подразделения, сотрудника, предусмотрены уставом, положением о структурном подразделении, должностной инструкцией)

---

в штатном расписании имеется (либо имелась до заключения договора гражданско-правового характера) должность с аналогичными обязанностями

---

незадолго до заключения договора гражданско-правового характера лицо было штатным работником

---



**Признаки  
подмены  
трудовых  
отношений  
гражданско-  
правовыми**

гарантированная оплата труда

регулярность выплат

фиксированный по периодам объем выплат

**Признаки  
подмены  
трудовых  
отношений  
гражданско-  
правовыми**

выплата премий

оплата труда с оформлением платежных  
ведомостей

указание в актах выполненных работ количества  
отработанных часов либо ведение табеля учета  
рабочего времени

**Признаки  
подмены  
трудовых  
отношений  
гражданско  
-правовыми**

присвоение физическим лицам табельных номеров

обеспечение работнику условий труда  
(предоставление постоянного рабочего места,  
средств труда, средств индивидуальной защиты)

направление исполнителя в командировки

**Признаки  
подмены  
трудовых  
отношений  
гражданско-  
правовыми**

---

обязательность выполнения работы лично;

---

подчинение работника внутреннему трудовому  
распорядку

---

прохождение исполнителем инструктажей по технике  
безопасности

---

**Признаки  
подмены  
трудовых  
отношений  
гражданско-  
правовыми**

предоставление социальных гарантий и компенсаций (например, оплата больничного, обеспечение медицинской страховкой)

предоставление отпуска

иные признаки, позволяющие предположить наличие трудовых отношений

В соответствии с пунктом 2 Письма ФНС России от 15.04.2022 № ЕА-4-15/4674 к доказательствам наличия трудовых отношений между сторонами, в частности, могут быть отнесены:

Вид доказательства	Вид документов	Пример документа
Письменные доказательства	Документы по организации деятельности	Оформленный пропуск на территорию работодателя, журнал регистрации прихода-ухода работников на работу
	Документы кадровой деятельности	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
	Документы по учету труда и начислению заработной платы	Расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника
	Документы хозяйственной деятельности	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 знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда
Свидетельские показания		
Аудио- и видеозаписи		

Если суд установит, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, то к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (абзац 4 статьи 11 ТК РФ).

Такие трудовые отношения между работником и работодателем *считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных договором обязанностей.*

В этом случае изменяется статус исполнителя по договору гражданско-правового характера: **он признается работником**, имеющим право на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ, в частности:

- право на ежегодный оплачиваемый отпуск
- право на получение пособия по нетрудоспособности и др.

**Помимо этого, работодатель обязан произвести все обязательные платежи по налогам и сборам.**



Помимо этого, работодатель может быть привлечен к **административной ответственности** по часть 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях «**Уклонение от оформления** или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, предусматривающей **наложение административного штрафа** на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.