Минтруд назвал 8 признаков для определения «подмены» трудовых отношений

Минтруд предложил закрепить в Трудовом кодексе восемь дополнительных признаков трудовых отношений. Проект соответствующих поправок в ТК есть у РБК, его подлинность подтвердил источник, знакомый с содержанием. За счет этих признаков ведомство планирует более четко разграничить трудовые и гражданско-правовые отношения, чтобы избежать их «смешивания» и «исключить возможные спорные ситуации при применении труда». Заключение гражданско-правовых договоров может быть выгодно работодателю, но привлекаемый к работе человек не получает социальных гарантий.

Законопроект также предлагает наделить Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) новыми полномочиями — в частности, правом обратиться в суд, чтобы признать отношения трудовыми. Минтруд называет это предложение ключевой идеей законопроекта. «Это не только повысит эффективность имеющихся механизмов защиты нарушенных трудовых прав граждан, но и обеспечит достижение экономических интересов государства», — следует из сопроводительных материалов к законопроекту. Вступление документа в силу предполагается 1 сентября 2025 года.

Проблема уклонения работодателей от надлежащего оформления трудовых отношений по-прежнему актуальна, констатирует пояснительная записка. За 2024 год Роструд выявил свыше 829,4 тыс. граждан, находящихся в неформальных трудовых отношениях (то есть осуществляющих деятельность без трудового договора или лицензии, а также получающих зарплаты в конверте) — это на 4,3% больше, чем годом ранее. За заключение гражданско-правового договора, регулирующего фактически трудовые отношения, можно попасть в реестр работодателей с нелегальной занятостью, который ведется Рострудом с 2025 года. РБК направил запрос в Минтруд.

Восемь признаков трудовых отношений

Сейчас ТК определяет трудовые отношения как основанные на соглашении между работником и работодателем о выполнении трудовой функции в интересах и под контролем работодателя. Трудовые отношения подразумевают обеспечение сотруднику условий труда и подчинение его трудовому распорядку.

Минтруд предлагает расширить определение трудовых отношений, дополнив их следующими характерными признаками:

● устойчивый и стабильный характер отношений;

● подчиненность и зависимость труда;

● наличие дополнительных гарантий работнику, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами;

● выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя;

● интегрированность работника в организационную структуру работодателя;

● признание работодателем прав работника на 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;

● а также «другие признаки, характерные для трудовых отношений» в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами.

Указанные признаки трудовых отношений были определены Минтрудом на основании постановления пленума Верховного суда, которым российские суды в основном руководствуются при рассмотрении соответствующих дел. Несмотря на наличие постановления, сегодня сложилась различная судебная практика квалификации гражданско-правовых и трудовых отношений, указано в пояснительной записке.

Правильное разграничение трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров имеет практическое значение, настаивает Минтруд. Ведь трудовые права и обязанности, установленные законодательством о труде (в том числе право на ежегодный отпуск, оплату не ниже минимального размера оплаты труда), распространяются только на лиц, заключивших трудовые договоры.