

# АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ\*

## РИСКИ СОВРЕМЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

### № 774 ОТ 03 АВГУСТА 2020 ГОДА

#### После прекращения трудовых отношений заключались гражданско-правовые договоры

**Для кого (для каких случаев):** Пришлось ответить за договор подряда с сотрудником.

**Сила документа:** Решение суда общей юрисдикции.

**Схема ситуации:** Время такое, что Работодатель пытается оптимизировать по расходам свои отношения с работниками. И начинается жонглирование разными вариантами трудовых договоров. Но судебная практика говорит о том, что фокусы с трудовыми договорами до добра не доводят.

Решила Организация оптимизировать свои отношения с Сотрудником и предложила ему очень удобный (для Организации) вариант работы. Сотрудник увольняется, трудовой договор с ним расторгается. И тут же заключается новый договор, но уже Гражданско-Правового Характера сроком на 3 месяца. И этот договор заключается каждый раз заново в течение двух лет. И всё было замечательно, пока Сотруднику в голову не пришла одна мысль, а может кто-то её туда специально привёл.

Насчитал Сотрудник, что за 2 года работы по договору подряда, он недополучил отпускные в размере 603 633 рублей 11 копеек. От такого расчёта Сотруднику стало так плохо, что почувствовал он у себя моральный ущерб на сумму 100 000 рублей. Быстро оформив свои расчёты и чувства в виде справки, Сотрудник каким-то способом подписал эту справку у Учредителя Организации. И даже печать Организации на справке отпечаталась.

Вот с этой замечательной справкой Сотрудник и пошёл в суд, где и стал требовать восстановить нормальный трудовой договор с Организацией за прошедшие два года и, само собой, выплатить недополученные 603 633 рублей 11 копеек и 100 000 рублей на поправку морального ущерба. Организация упиралась всеми Законами какими только могла. В ход пошли рассказы о том, что справка подписана не директором Организации, а Учредителем, то есть неуполномоченным на то лицом. Но суд ответил, что работник не обязан вникать в эти тонкости – подписал справку представитель Организации (Учредитель), поставил на справку печать. Для Сотрудника этого достаточно, а вот считает Организация своего представителя уполномоченным на подпись таких документов лицом или неуполномоченным – в этих тонкостях Сотрудник разбираться не обязан.

Но самое главное – это то, что гражданско-правовой договор с Сотрудником был признан нормальным трудовым договором. Причины простые. После расторжения трудового договора и заключения договора подряда, Сотрудник продолжал исполнять те же обязанности и на том же самом месте. Сотрудник продолжал подчиняться трудовому распорядку Организации и командовал Сотрудником тот же самый человек, что и раньше. Ничего не поменялось для Сотрудника, кроме заработной платы. Поэтому суд решил, что трудовые отношения сохранились.

Пыталась Организация зацепиться за срок исковой давности – он мол всего три месяца по трудовому спору, а Сотрудник 2 года проработал – давайте хотя бы о трёх последних месяцах будем говорить. Но суд и этот аргумент Организации отнёс: «...при доказанности факта трудовых отношений в этот период и отсутствии приказа о расторжении трудового договора для работника нарушение его прав является очевидным только тогда, когда работодатель отказал работнику в оформлении трудовых отношений». То есть получается работник фактически состоял в трудовых отношениях с Организацией и узнал о нарушении своих прав только когда потребовал заключить с ним нормальный трудовой договор, а было это как раз недавно и трёх месяцев с этого момента не прошло.

В итоге суд решил, что Организация должна заплатить Сотруднику 603 633 рублей 11 копеек. А с моральным вредом – хватит Сотруднику и 10 000 рублей – у нас тут не США, где жадные адвокаты сдирают миллионы за моральные ущербы своих клиентов.

**Выводы и Возможные проблемы:** Обычно внебюджетные фонды любят ловить и наказывать организации за оформление трудовых отношений через гражданские договоры. Но как видим, эту методику начинают успешно осваивать и сотрудники организаций. А сотрудников внутри организации больше, чем фондов снаружи. Ущерб от таких требований – доплатить по гражданско-правовым договорам, которые длились годами – может оказаться для организации немаленьким. Над этим стоит призадуматься. Строка для поиска в КонсультантПлюс: «После прекращения трудовых отношений заключались гражданско-правовые договоры».

**Цена вопроса:** 603 633 рублей 11 копеек. На одном сотруднике.

**Где посмотреть документы:** *КонсультантПлюс, Судебная Практика:* [АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРМСКОГО КРАЕВОГО СУДА ОТ 18.09.2019 ПО ДЕЛУ N 33-9823/2019](#)

#### Увольнялся и вновь принимался на работу по срочным трудовым договорам

**Для кого (для каких случаев):** Игры со срочными трудовыми договорами.

**Сила документа:** Определение Верховного Суда Российской Федерации.

**Схема ситуации:** Работал Сотрудник в Организации на неплохой должности. Но по не очень ясным причинам Организация предложила Сотруднику уволиться по собственному желанию и устроиться вновь на эту же работу, но уже по срочному трудовому договору. Возможно, в этом была какая-то своя производственная необходимость. Сотрудник сделал так, как его просили.

Уволился и принялся на работу, но уже по срочному трудовому договору. То ли опять же производственная необходимость была такой, то ли ещё какие причины на то были, но за короткий промежуток времени Сотрудник несколько раз увольнялся по собственному желанию и каждый раз принимался на работу по срочному трудовому

договору на разные должности. Причём не только должности каждый раз были разными, но и заработная плата всё время уменьшалась.

В конце концов Сотрудник не выдержал этой чехарды, особенно снижения зарплаты, и пошёл в суд. В суде Сотрудник потребовал: 1) Признать самый первый Приказ о его «добровольном» увольнении незаконным; 2) Восстановить его на прежней хорошей должности – откуда его перетащили на срочный трудовой договор. 3) «*Взыскать разницу в заработной плате за время выполнения им нижеоплачиваемой работы (недополученную заработную плату) ... в размере 247 891 руб., а также компенсацию морального вреда в размере 700 000 руб.*»

Далее Сотрудник заявлял суду, что он не хотел уходить на срочный трудовой договор и сделал это только под психологическим давлением руководства. Мол, руководство обещало Сотруднику, что условия оплаты не изменятся, должность со временем будет прежней. Поскольку Сотрудник был единственным кормильцем в семье, то он поддался принуждению и уступил. Но руководство своих обещаний не выполнило, поэтому Сотрудник и обратился в суд.

Претензии были серьёзными, но до рассмотрения не дошли. Суд первой инстанции решил, что Сотрудник пропустил срок исковой давности. Пришлось Сотруднику теперь добиваться восстановления пропущенного срока подачи заявления в суд. В первой и апелляционной судебной инстанции Сотруднику восстанавливать пропущенный срок отказались. Пришлось Сотруднику идти в Верховный Суд РФ. А там его приняли с распростёртыми объятьями и срок исковой давности восстановили. Верховный Суд РФ решил, что раз руководство Организации обещало Сотруднику, что «всё будет хорошо», то Сотрудник ждал, надеялся и поэтому не обращался в суд. Из-за этого обманутого ожидания, Сотрудник и пропустил срок исковой давности. Дело направили на новое рассмотрение в суд первой инстанции. Возможно, поняв, что Сотрудник способен дойти до Верховного Суда РФ, к его требованиям отнесутся более тщательно и внимательно.

**Выводы и Возможные проблемы:** «Игры» со срочным трудовым договором до добра не доводят. Если при переходе на срочный трудовой договор условия оплаты ухудшаются, то Сотрудник может взыскать разницу в оплате. Строка для поиска в КонсультантПлюс: «*Увольнялся и вновь принимался на работу по срочным трудовым договорам*».

**Цена вопроса:** Разница между зарплатой по обычному и срочному трудовому договору.

**Где посмотреть документы:** *КонсультантПлюс, Судебная Практика:* [ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУДЕБНОЙ КОЛЛЕГИИ ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 29.06.2020 N 16-КГ20-6](#)

### **Многократное заключение срочного трудового договора**

**Для кого (для каких случаев):** Договора организации не должны влиять на трудовые договора.

**Сила документа:** Постановление Конституционного Суда РФ.

**Схема ситуации:** Организация периодически заключала договор с контрагентом на оказание некоторых услуг. На время выполнения этого договора Организация принимала на работу сотрудников по срочному трудовому договору. Логика простая: есть договор с контрагентом – нанимаем на время выполнения этого договора людей. Но как-то раз новый договор с контрагентом Организации заключить не удалось. Были уволены сотрудники, принятые на работу по срочному трудовому договору для выполнения закончившегося договора. Нет договора – нет работы – сотрудники не нужны.

Но нашёлся один Сотрудник, который стал спорить с Организацией. Сотрудник требовал от Организации, чтобы его восстановили на работе, оплатили время вынужденного прогула, заключили с ним бессрочный трудовой договор и много ещё кое-чего. Все суды отказали Сотруднику. Даже Верховный Суд РФ и тот отказал. Но Сотрудник попался упрямый и пошёл в Конституционный Суд РФ. Там он стал требовать проверить конституционность абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса РФ. Это про срочный трудовой договор, который заключается с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой. Вроде бы как раз случай Сотрудника – работа кончилась – значит вышел срок – срочный трудовой договор закончен – до свидания.

Однако Конституционный Суд РФ решил иначе. Срочный трудовой договор заключался-перезаклучался с Сотрудником неоднократно? Тогда это есть свидетельство отсутствия препятствий к заключению бессрочного трудового договора! Многократность заключения срочного трудового договора – это причина признать такой договор бессрочным!

И ещё один сильный вывод Конституционного Суда РФ. Конечный срок договора Организации с контрагентом – это не повод и оправдание для Организации заключать срочные трудовые договора со своими сотрудниками. Не надо перекладывать риски договорных отношений на своих сотрудников.

**Выводы и Возможные проблемы:** Очень сильные выводы Конституционного Суда РФ. Очень. Есть работа, нет работы, а сотрудники должны оставаться на своих местах. И никаким срочным договором незанятых работой сотрудников с места не сдвинешь. Строка для поиска в КонсультантПлюс: «*Многократное заключение срочного трудового договора*».

**Цена вопроса:** Переквалификация срочного трудового договора в бессрочный.

**Где посмотреть документы:** *КонсультантПлюс, Судебная Практика:* [ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ ОТ 19.05.2020 N 25-П](#)

**Назначение – информировать руководителя организации о существующих и возникающих рисках законодательства, осложняющих его жизнь и работу.** В записке представлены лишь некоторые из документов, поступивших в систему КонсультантПлюс за последнюю неделю. Полную картину изменения законодательства Вы сможете составить, ознакомившись со всеми последними документами, добавленными в систему КонсультантПлюс.

\*Подготовлена ООО «Инженеры информации» и Центром Правовой Информации «ЭКСПЕРТ» с использованием материалов систем КонсультантПлюс

### **Информация о разделах предыдущего выпуска Аналитической записки для руководителя № 773 от 27 июля 2020г.:**

1. Исключение ответственности заказчика за просрочку оплаты
2. Передача готового бизнеса
3. Запросов на разъяснение положений документации аукциона не поступало

Заказать необходимый документ можно у персонального менеджера,  
по телефону горячей линии г.Белебей – (34786) 350-00; г.Октябрьский – (34767) 598-81  
на сайте [respectrb.ru](#)