

О выплате вознаграждения по договору подряда с работающим

Учитывая немалое количество обращений от граждан, с которыми заключены договоры подряда, о невыплате им «нанимателем при увольнении окончательного расчета», разъясняем следующее.

Отношения, возникающие на основании договора подряда, регулируется Гражданским, а не Трудовым кодексом Республики Беларусь. Так, согласно ст. 656 Гражданского кодекса Республики Беларусь по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику в установленный срок, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (уплатить цену работы).

Согласно подп.1.1 Указа Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 №314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» порядок расчета сторон по гражданско-правовым договорам, включая суммы, подлежащие выплате, является существенным условием гражданско-правового договора, заключенного юридическим лицом и индивидуальным предпринимателем, предоставляющими работу гражданам по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг. Сумма, подлежащая выплате по гражданско-правовому договору, определяется по соглашению сторон.

Согласно ст.6 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) под действие ТК не подпадают отношения по поводу осуществления обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством.

Учитывая сказанное, нормы ТК о сроках выплаты окончательного расчета при увольнении (ст.77 ТК) к договорам подряда не применяются. Выплата цены работы по договору подряда производится в порядке и сроки, установленные в договоре подряда.

Вопросы неисполнения заказчиком обязательств по договору подряда в части оплаты цены работы разрешаются в судебном порядке в рамках гражданского судопроизводства.

В дополнение хотелось бы отметить, что отдельные работодатели умышленно подменяют трудовые отношения заключением гражданско-правового договора (договора подряда, договора оказания услуг). Заключение гражданско-правового договора вместо трудового договора по определенным причинам выгоднее для работодателя, поскольку в данном случае отсутствует обязанность предоставлять работающему целый ряд социальных гарантий, в том числе нет необходимости оформлять приказы о приеме и увольнении, заводить и заполнять

трудовую книжку, соблюдать минимальный размер оплаты труда, выплачивать доплаты за работу в ночное время, сверхурочное время, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, денежную компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск, предоставлять иные компенсации и т.д.

Не редки случаи, когда, к примеру, сельскохозяйственная организация заключает договор подряда с физическим лицом на выполнение работ по пастьбе скота, деревообрабатывающая организация - на выполнение работ на деревообрабатывающем оборудовании, организация по техническому обслуживанию и ремонту автотранспортных средств - на выполнение работ по ремонту автомобилей и т.д. Срок действия отдельных гражданско-правовых договоров исчисляется не только месяцами, но и годами. Другие наниматели практикуют заключение договора подряда либо договора оказания услуг на время предварительного испытания, на время отсутствия основного работника, за которым в соответствии с законодательством о труде сохраняется место работы.

Обращаем внимание, что с учетом требований ст.ст.1,19 ТК факт того, что работающий по гражданско-правовому договору выполняет работу по конкретной должности служащего (профессии рабочего), предусмотренной штатным расписанием, либо выполняет ту же работу, что и работники, с которыми заключены трудовые договоры, ежемесячно получает вознаграждение в сроки, установленные в дни выплаты работникам заработной платы, размер вознаграждения по гражданско-правовому договору зависит от результата выполненной работы (количества часов), подчиняется внутреннему трудовому распорядку (выполняет работы в рабочее время работников по трудовым договорам), выполнение работ носит постоянный характер, а также иные обстоятельства могут являться свидетельством наличия трудовых, а не гражданско-правовых отношений.

По заявлению физического лица (подрядчика, исполнителя) спор о природе возникших между ним и работодателем правоотношений рассматривается в суде. При установлении факта подмены трудовых отношений гражданско-правовыми суд выносит решение, обязывающее нанимателя надлежащим образом оформить трудовые отношения с работником, в том числе издать приказ о приеме на работу (увольнении), внести соответствующие записи в трудовую книжку, при необходимости произвести необходимые по трудовому договору выплаты и т.д. При этом оформление трудового договора производится со дня заключения (начала действия) гражданско-правового договора.

Безусловно, из изложенного не следует, что работодатель не вправе заключать с физическими лицами гражданско-правовые договоры на выполнение работ (оказание услуг). И Гражданский кодекс Республики Беларусь, и Указ Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 №314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» позволяют заключать данный вид договоров, однако, повторюсь, исключительно в случаях отсутствия между сторонами трудовых отношений.

Светлана Шатохина,
начальник Сморгонского
межрайонного отдела
Гродненского областного
управления Департамента
государственной инспекции труда

06.03.2024