



ПРОВЕРКИ ГОСТРУДА: СОВЕТЫ ПРАКТИКА

Суть проблемы: органы Гоструда проводят проверки субъектов хозяйствования (далее – СХ), которые используют наемный труд или заключают гражданско-правовые договоры (далее – ГПД) с физическими лицами (в т. ч. предпринимателями). При этом не все СХ знают некоторые нюансы, на которые следует обратить внимание во время оформления ГПД. Ведь если орган Гоструда признает ГПД трудовым договором, на СХ будет наложен значительный штраф. Также инспекторы Гоструда во время проверок выявляют немало нарушений законодательства об охране труда. А такие нарушения могут привести не только к штрафным санкциям, но и к полной или частичной остановке работы СХ.

Чем поможет эта статья: приведенная информация поможет устранить недостатки в деятельности СХ и избежать «трудовых» штрафов. В консультации рассмотрены практические ситуации, которые чаще всего встречаются во время проверок.

Трудовой договор, а не ГПД

Очень часто органы Гоструда в процессе проверок приравнивают правоотношения предприятия с физлицом по ГПД к трудовым. Поэтому аграриям, которые заключают ГПД с физическими лицами, нужно внимательно относиться к их содержанию и выполнению.

В настоящее время ни КЗоТом, ни постановлением КМУ от 21.08.19 г. № 823 (далее – Постановление № 823) не определены четкие признаки, по которым ГПД можно признавать трудовым. Более того, по своей сути ГПД, который в действительности является трудовым, считается мнимым сделкой в понимании ст. 235 Гражданского кодекса (далее – ГК). А признать такую сделку мнимой может только суд (ст. 215 ГК).

Впрочем, судебная практика уже имеет примеры, когда ГПД признаются трудовыми или, напротив,

суды не принимают во внимание утверждения органов Гоструда.

Так, Верховный Суд в своем постановлении от 22.04.20 г. (ЕГРСР, рег. № 88868275) указал на то, что безусловно свидетельствовать о наличии трудовых отношений может только совокупность определенных обстоятельств. Важным является не само содержание ГПД, а то, как **фактически выполнялась работа** (в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; лично физическим лицом по графику или на рабочем месте и т. п.).

Учтите: если физлицо выполняло указания СХ, работало по установленному работодателем графику и на месте, предоставленном СХ, то такой ГПД, скорее всего, признают трудовым.

В случае реального заключения ГПД физлицо может работать по своему местонахождению (в зависимости от вида работ), в любое время (хотя и ночью). Главное, чтобы работа была выполнена вовремя.

Например, в постановлении Третьего апелляционного административного суда от 05.02.20 г. (ЕГРСР, рег. № 87453346) (апелляция в пользу СХ, но подана кассационная жалоба) указано, что согласно ГПД физическое лицо должно было выполнить в срок с 01.09.18 г. по 30.09.18 г. работы по сбору урожая капусты (2 га) и лука (1,5 га). Стороны согласились, что физлицо соберет урожай за определенное время с определенного участка, однако не было указано, в какие дни, часы такое лицо должно было работать. Главное – в течение месяца нужно было собрать урожай. Кроме того, ГПД был заключен на один месяц, то есть на **определенное время**.

Главный критерий ГПД – конечный результат

Еще одним признаком трудовых отношений суды считают **продолжительность сотрудничества**. В частности, на это указал и Верховный Суд в постановлении от 06.02.20 г. (ЕГРСР, рег. № 87422013). Так, главным в трудовых правоотношениях является процесс труда физлица (его объем не установлен, работник выполняет работу все время, пока работает на работодателя). Главным в ГПД является **конечный результат** (выполнение конкретной работы) с определенными, согласованными объемами выполненных работ.

Например, со сторожем стоит заключить трудовой договор, ведь он **систематически выполняет определенные трудовые функции**. А вот если нужно отремонтировать три комбайна или трактора, то привлеченное для этого физлицо выполняет четко установленный объем работ – ремонтирует 3 единицы техники в течение 5 рабочих дней за оговоренную сторонами плату. Если у СХ уже есть механики, которые занимаются ремонтом техники, то следует объяснить привлечение постороннего физлица. Желательно, чтобы об этом в докладной записке написал главный механик (или приравненное к нему лицо) с соответствующим обоснованием (например, указав на то, что штатные механики ремонтируют другую технику и не успеют сделать все вовремя).

Что касается привлечения физлица как тракто-

риста, водителя комбайна или для выполнения подобных работ, то эти профессии находятся в зоне риска признания трудовых отношений. Так, если технику предоставляет заказчик, то это, по мнению органов Гоструда и некоторых судов (решение Тернопольского окружного административного суда от 27.02.19 г., ЕГРСР, рег. № 80216907; решение Днепропетровского окружного административного суда от 12.08.19 г., ЕГРСР, рег. № 85604563 и от 10.06.19 г., ЕГРСР, рег. № 84220647), является признаком трудовых отношений, ведь физлицо выполняет работу с помощью средств работодателя.

С другой стороны, для выполнения таких работ можно обратиться к другому подрядчику, но здесь встает вопрос реализации горючего. Поэтому, возможно, СХ будет финансово более выгодно оформить сезонных работников, чем в будущем вступать в вероятный спор с контролирующими органами (относительно неоформления трудовых отношений или нарушения правил обращения горючего).

Сумма платы по ГПД зависит от объема работ

Еще одной ошибкой, которую допускают СХ, привлекая физлицо по ГПД (см. постановление Верховного Суда от 06.02.20 г., ЕГРСР, рег. № 87422013), является **непродуманность порядка оплаты труда**. По указанному делу суды пришли к заключению, что в договорах предусмотрена оплата именно процесса труда, поскольку:

- сумма оплаты не зависела от объема работ;
- оплата осуществлялась ежемесячно и с четкой периодичностью;
- плата имела фиксированный размер, что обычно характерно для трудовых отношений;
- в договорах отсутствуют объемы работ и фактический перечень конкретных работ, договор регулирует постоянный характер труда.

Во избежание этой ошибки, нужно внимательно подходить к оформлению ГПД и актов выполненных работ. Например, в ГПД необходимо привязать оплату к определенному объему работ. Скажем, за каждую тонну собранной продукции физическое лицо получает такую-то сумму. В актах следует подробно расписать, какие именно работы выполнило физическое лицо (например, сбор лука на 1 га земли, расположенном на участке таком-то).

Помните: при нарушении законодательства о труде СХ могут оштрафовать согласно ч. 2 ст. 265 КЗоТ. Так, за фактический допуск работника к работе без оформления трудового договора предусмотрен штраф в размере **10 минимальных заработных плат** (далее – МЗП), что на сегодня составляет **47 230 грн**, а за повторное нарушение в течение двух лет – **30 МЗП (141 690 грн)**. Однако если работодатель в течение 10 банковских дней со дня вручения постановления о наложении штрафа уплатил 50 % его суммы, считается, что штраф уплачен **полностью**. В то же время работодателей, которые являются плательщиками единого налога (кроме единщиков четвертой группы), не штрафуют на 10 МЗП, а выносят **предупреждение**.

Нарушения в сфере охраны труда

Как видно из судебной практики, в настоящее время не все аграрии соблюдают установленные требования по охране труда. Согласно ст. 38 Закона от 14.10.92 г. № 2694-XII п. 1 Положения, утвержденного постановлением КМУ от 11.02.15 г. № 96, именно Гоструда реализует государственную политику в сфере охраны труда.

Верховный Суд в постановлении от 08.04.20 г. (ЕГРСР, рег. № 88654613) указал на то, что такое мероприятие реагирования, как полная или частичная остановка работы отдельных помещений, не является санкцией за нарушение требований законодательства по вопросам охраны труда, а является **превентивным мероприятием**, которое направлено на недопущение существования неоправданного риска возникновения чрезвычайных ситуаций, а следовательно, и риска причинения вреда жизни и здоровью работников.

Поэтому в случае несоблюдения требований относительно охраны труда, что может повлечь за

собой угрозу жизни и/или здоровью человека, орган Гоструда имеет право приостановить хозяйственную деятельность СХ до устранения таких недостатков. Поэтому СХ должен обратить внимание на следующие нормативные акты:

- Типовое положение о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда (НПАОП 0.00-4.12-05), утвержденное приказом Госнадзорхрантруда от 26.01.05 г. № 15 (далее – Типовое положение № 15);
- Правила охраны труда для работников, занятых на работах по хранению и переработке зерна (НПАОП 15.0-1.01-17), утвержденные приказом Минсоцполитики от 20.09.17 г. № 1504 (далее – Правила № 1504).

Например, орган Гоструда может остановить деятельность СХ, ссылаясь на п. 4.1 Типового положения № 15, если его работники, которые обслуживают зерносушилку (то есть выполняют работы повышенной опасности), не прошли специальное обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда. То же касается и работников, которые выполняют работы по хранению, транспортировке и использованию пестицидов и агрохимикатов.

Также, руководствуясь п. 5.5 Типового положения № 15, орган Гоструда проверяет, имеется ли приказ инженерно-технического работника о назначении ответственного лица за хранение, техническое состояние и безопасную эксплуатацию баллонов со сжиженным газом, которое прошло соответствующее обучение относительно охраны труда.

Кроме того, не все СХ имеют соответствующие разрешения на эксплуатацию машин, механизмов, оборудования повышенной опасности. Поэтому, чтобы орган Гоструда не остановил хозяйственную деятельность СХ, последнему желательно убедиться в наличии разрешительных документов. Также работники СХ должны пройти инструктаж по охране труда, а техника СХ должна быть оборудована согласно требованиям законодательства.

ВЫВОДЫ



Органы Гоструда могут применить штраф к аграрию во многих случаях. В этой статье мы рассмотрели самые распространенные случаи рискованного использования труда физлиц. Во время заключения ГПД с физическим лицом СХ нужно помнить о штрафе согласно ст. 265 КЗоТ и принять во внимание приведенные здесь нюансы. Возможно, дешевле заключить трудовой договор, а не ГПД, чем потом судиться. А если к СХ уже применен штраф или другие неправомерные действия (остановлена деятельность), стоит сослаться на ч. 2 ст. 77 Кодекса административного судопроизводства, где сказано, что в административных делах о противоправности решений, действий или бездействия субъекта властных полномочий обязанность относительно доказательства правомерности своего решения, действия или бездействия возлагается на ответчика. Достаточно часто органы Гоструда не слишком старательно готовят доказательства, в отличие от СХ. Отменить начисление штрафов или предписание об остановке деятельности можно, но лучше сразу внимательно относиться к заключению договоров с физическим лицом и соблюдать трудовое законодательство и законодательство по охране труда.