

Правовой разбор: Можно ли признать отношения трудовыми и взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск при работе по ГПХ?

1. Краткая постановка вопроса

Гражданин Республики Беларусь работал на российскую организацию удаленно по гражданско-правовому договору (ГПХ) в должности программиста. При найме работодатель направил оффер, в котором указывались условия труда, характерные для трудовых отношений: график 5/2, восьмичасовой рабочий день с 09:00 до 18:00, ссылки на Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), а также гарантированный ежегодный оплачиваемый отпуск. Однако оформление производилось именно по ГПХ. После годичной работы договор был прекращен работодателем в одностороннем порядке («сокращение»), отпуск использован не был, компенсацию за неиспользованный отпуск работодатель выплачивать отказался.

Основной вопрос: может ли работник добиться признания фактически сложившихся отношений трудовыми и на этом основании потребовать выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, а также иных причитающихся при прекращении трудовых отношений выплат?

Ниже последовательно рассмотрены: применимое право и подведомственность, критерии разграничения трудового и гражданско-правового договора, анализ конкретной ситуации, правовые последствия признания отношений трудовыми, порядок защиты прав, включая судебный механизм, и связанные с этим сроки. Отдельно выделены аспекты, касающиеся дистанционной работы за пределами территории России, поскольку в вопросе отсутствует указание на место выполнения работы (территория РФ или Республика Беларусь).

2. Применимое право. Распространяется ли ТК РФ на отношения с гражданином Беларуси и дистанционного работника?

2.1. Действие ТК РФ в отношении иностранных граждан и лиц, работающих удаленно

По общему правилу законодательство Российской Федерации распространяется на трудовые отношения, в которых работодателем является российское юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, даже если работник — иностранный гражданин. Прямое указание на это содержится в статье 11 ТК РФ, согласно которой на территории России правила, установленные трудовым законодательством, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных как иностранными юридическими лицами, если иное не предусмотрено международным договором.

Для граждан Республики Беларусь действует особый режим в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС). В соответствии с Договором о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 граждане государств-членов ЕАЭС (в том числе Беларуси) осуществляют трудовую деятельность в России на тех же условиях, что и граждане Российской Федерации, без получения патента или разрешения на работу. Трудоустройство оформляется трудовым договором, но даже при отсутствии последнего гражданин ЕАЭС вправе ссылаться на фактические трудовые отношения и требовать признания их судом. Таким образом, гражданство Беларуси само по себе не препятствует применению ТК РФ и судебной защите.

Отдельный вопрос — работа, выполняемая дистанционно из-за границы. Если работник постоянно находится на территории другого государства и осуществляет трудовую функцию вне территории Российской Федерации, возникает коллизия: законодательство какого государства подлежит применению — России или страны проживания работника? Судебная практика по таким спорам неоднородна. Применимое право может определяться местом нахождения работодателя, местом выполнения работы, местом заключения договора, а также соглашением сторон. В рассматриваемой ситуации в пользу российского права свидетельствуют:

- работодатель — российская организация (как следует из контекста);
- оффер содержит прямые ссылки на ТК РФ;
- график работы привязан к московскому времени (09:00–18:00);
- оплата, вероятно, производилась в рублях на счет в российском банке.

При таких обстоятельствах весьма высока вероятность того, что российский суд признает применимым правом ТК РФ. В то же время полную гарантию может дать только анализ конкретных обстоятельств; в случае сомнений суд может оценить, насколько отношения связаны с территорией России.

Если же работник в момент работы находился на территории РФ (например, имел здесь место жительства или временно пребывал), вопрос о применимом законе решается однозначно — применяется ТК РФ.

2.2. Подведомственность спора

Споры о признании отношений трудовыми и взыскании задолженности по выплатам рассматриваются судами общей юрисдикции. Никаких арбитражных процедур для переквалификации не требуется. Это же касается споров с участием иностранных граждан — они подведомственны районным судам по месту нахождения ответчика (работодателя) либо по месту жительства истца, если оно известно (ст. 24, 28 Гражданского процессуального кодекса РФ). Истец по трудовому спору освобожден от уплаты государственной пошлины.

3. Критерии разграничения трудового договора и договора ГПХ

3.1. Понятие трудовых отношений и гражданско-правового договора

Согласно статье 15 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 работы), в интересах, под управлением и контролем работодателя, при подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров (подряда, возмездного оказания услуг) допускается только в тех случаях, когда фактически стороны не вступают в трудовые отношения. Об этом прямо сказано в статье 15 ТК РФ: «заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается».

Различие между трудовым и гражданско-правовым договором можно провести по ряду признаков, выработанных судебной практикой и разъясненных Пленумом Верховного Суда РФ.

Трудовой договор характеризуется тем, что: - работник выполняет работу лично, не имея права привлекать третьих лиц; - работа носит постоянный, систематический характер; - работник выполняет не конкретное разовое задание, а определенную трудовую функцию (совокупность трудовых обязанностей) в течение длительного времени; - выплаты производятся регулярно в установленные сроки (как правило, два раза в месяц) в виде заработной платы; - работодатель контролирует процесс труда, обеспечивает рабочим местом, материалами, инструментами; - распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный локальными актами работодателя; - работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, выполняет распоряжения руководителя; - существует штатное расписание, в котором имеется соответствующая должность; - работнику гарантируется отпуск, предоставляются социальные гарантии.

Гражданско-правовой договор (подряда/возмездного оказания услуг), напротив, предполагает: - достижение конкретного результата (исполнение определенного задания); - выполнение работы по своему усмотрению, без подчинения распорядку заказчика; - оплата фиксируется за выполненную работу/услугу, а не за отработанное время; - отсутствие гарантий, предусмотренных ТК РФ (отпуск, больничный, выходное пособие).

3.2. Оффер как доказательство наличия трудовых отношений

Оффер — это, по сути, предложение заключить договор. Если в оффере содержатся условия о режиме рабочего времени, графике 5/2, восьмичасовом рабочем дне, ежегодном оплачиваемом отпуске и ссылке на ТК РФ, это очень весомый индикатор того, что работодатель предлагал именно трудовые отношения, а не гражданско-правовой подряд.

Впоследствии работодатель оформил договор ГПХ. Однако при оценке фактических отношений суд будет исходить из существа сложившихся правоотношений, а не только из названия документа. Если работник следовал графику 5/2, работал по 8 часов в день, выполнял текущую работу программиста, а не разовые задания, то налицо признаки трудовых отношений.

4. Анализ описанной ситуации применительно к признакам трудовых отношений

Применим вышеуказанные признаки к ситуации.

1. **Личный характер выполнения работы** — программист выполнял работу лично (допустимо предполагать по умолчанию; оффер адресован именно ему). В трудовых отношениях работник не вправе передавать работу другому лицу. Если договор ГПХ также содержит условие о личном выполнении, это не отличает его от трудового. Важно, что работа выполнялась именно самим гражданином.
2. **Выполнение трудовой функции, а не разовой задачи** — должность «программист» предполагает систематическую деятельность в рамках определенной функции. Соответствующая должность, как правило, есть в штатном расписании компании. Постоянная разработка/поддержка программного обеспечения, выполнение задач от руководства — это трудовая функция. Если же исполнитель был нанят под конкретный проект с фиксированным конечным сроком и конкретным результатом (например, «разработать и передать программу „Х“ к дате»), то это может говорить о ГПХ. Однако из текста вопроса не следует, что был именно изолированный проект; скорее, речь о постоянной деятельности в течение года.
3. **Установленный график работы** — оффер устанавливает 5/2, 8 часов в день, конкретное время начала и окончания работы. Это признак того, что работодатель регулировал режим рабочего времени, что происходит именно в трудовых отношениях. Удаленная работа не исключает такого регулирования: для дистанционных работников ст. 312.4 ТК РФ допускает установление режима рабочего времени и времени отдыха, в том числе с указанием часовых поясов.
4. **Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка** — если фактически работник был обязан соблюдать график, отчитываться о работе, участвовать в планерках, подчиняться руководителю — это трудовые признаки.
5. **Обеспечение условий труда** — для удаленной работы это предоставление доступа к корпоративным системам, программному обеспечению, техническое сопровождение, оплата связи и т.п.
6. **Регулярность оплаты** — если вознаграждение выплачивалось ежемесячно в одинаковом или почти одинаковом размере, в дни, совпадающие с датами выплаты зарплаты в компании, это также указывает на заработную плату, а не на разовые гонорары.

7. Предоставление отпуска — факт того, что работодатель обещал ежегодный оплачиваемый отпуск и, вероятно, работник даже не воспользовался им, но работодатель не оспаривал самого права, косвенно подтверждает, что стороны договаривались о трудовых отношениях.

8. Прекращение договора — использованный работодателем термин «сокращение» относится к институту увольнения по сокращению численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Применение такого понятия к ГПХ юридически некорректно. Это дополнительно подтверждает, что работодатель сам рассматривал отношения как трудовые.

Из всего этого следует: высока вероятность, что отношения между сторонами носили характер трудовых, а договор ГПХ был лишь формальным прикрытием. Такую сделку можно квалифицировать как притворную или как злоупотребление правом со стороны работодателя. Суды в подобных спорах встают на сторону работника.

Судебная практика: Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 8) разъяснил: если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, но работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, трудовой договор считается заключенным. Также при рассмотрении споров суд обязан установить, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений, независимо от названия договора. Впоследствии данная позиция получила развитие в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15, которое прямо указывает, что при рассмотрении дел о признании отношений трудовыми суды должны принимать во внимание перечисленные в нем критерии (ст. 15 и 56 ТК РФ).

5. Правовые последствия признания отношений трудовыми

5.1. Со дня начала работы действует трудовое законодательство

Если отношения признаны трудовыми, это означает, что:

- между сторонами с момента фактического допуска к работе (с даты начала работы по оферту) существовал трудовой договор, даже если он не был оформлен письменно (ч. 2 ст. 67 ТК РФ);

- работодатель обязан был применять к отношениям все нормы трудового права: выплачивать заработную плату не ниже МРОТ, соблюдать режим труда и отдыха, предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск и др.;
- прекращение договора ГПХ, которое фактически было увольнением, должно оцениваться по правилам ТК РФ.

5.2. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ). Если работник проработал год и не использовал отпуск, при увольнении ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). Замена отпуска денежной компенсацией при увольнении является обязанностью работодателя.

5.3. Порядок расчета компенсации

Компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается по правилам статьи 139 ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. За каждый отработанный полный месяц работнику причитается 2,33 дня отпуска (28/12). Если работник отработал менее половины месяца, он исключается из расчета; если более половины — округляется до полного месяца. Полная компенсация (за весь отпуск 28 дней) выплачивается при увольнении, если работник отработал не менее 11 месяцев в рабочем году. В рассматриваемой ситуации, если работник действительно работал около года, он вправе претендовать на компенсацию за полный отпуск либо пропорционально отработанному периоду, если он отработал меньше 11 месяцев.

Важно, что даже если работник отработал 1 год из Беларуси удаленно, он сохраняет право на отпуск, если к отношениям применяется российское право. В случае непредоставления отпуска в натуре, при увольнении обязана быть выплачена компенсация.

5.4. Иные выплаты, которые можно потребовать в связи с прекращением отношений

Если суд признает отношения трудовыми, тогда прекращение договора ГПХ будет считаться увольнением по инициативе работодателя. Если увольнение было проведено с нарушением порядка (например, без предупреждения за

два месяца при сокращении штата, без предложения иной работы), увольнение может быть признано незаконным, и работник вправе требовать:

- восстановления на работе (если он этого хочет) или изменения даты увольнения на дату вынесения решения суда;
- взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ);
- компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

Вместе с тем, если работник не заинтересован в восстановлении, он вправе потребовать изменить формулировку основания увольнения на увольнение по сокращению численности или штата (если такое сокращение действительно имело место) и получить все полагающиеся при этом выплаты:

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ);
- средний месячный заработок на период трудоустройства (на второй и третий месяцы после сокращения);
- дополнительные компенсации, предусмотренные для отдельных категорий работников.

В любом случае, компенсация за неиспользованный отпуск причитается независимо от основания увольнения.

5.5. Обязанность работодателя по уплате страховых взносов

После признания отношений трудовыми на работодателя возлагается обязанность уплатить за работника страховые взносы и налог на доходы физических лиц (НДФЛ). Это может повлиять на сумму, фактически получаемую работником на руки (если ранее работодатель платил как за услуги по ГПХ, там также был НДФЛ). В контексте компенсации за отпуск ее размер рассчитывается из среднего заработка, который работник получал. Спор о сумме может включать вопрос о том, включались ли в расчет все фактические выплаты.

6. Два пути защиты: внесудебный и судебный

6.1. Досудебное урегулирование

Прежде всего рекомендуется обратиться к работодателю с письменной претензией (предложением), в которой:

- сослаться на фактические обстоятельства (оффер, график, длительность работы, подчинение, регулярную оплату);

- потребовать признать отношения трудовыми с даты начала работы;
- потребовать оформить трудовой договор;
- потребовать выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск;
- указать, что в случае невыполнения требований последует обращение в суд и государственную инспекцию труда.

В большинстве случаев работодатель проигнорирует претензию либо ответит отказом. Но это станет дополнительным доказательством соблюдения досудебного порядка (даже если он не обязателен для трудовых споров) и может послужить основанием для возбуждения административного дела.

6.2. Обращение в государственную инспекцию труда (ГИТ)

В соответствии со ст. 353–360 ТК РФ работник вправе обратиться в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) с жалобой на работодателя. При выявлении признаков трудовых отношений инспекция может выдать работодателю предписание об устранении нарушения — оформить трудовой договор, произвести перерасчет. Такое предписание носит обязательный характер, но работодатель может обжаловать его в суде. Для работника это дополнительный рычаг давления. Однако предписание ГИТ не заменяет судебное решение и не всегда обеспечивает немедленное восстановление прав. Поэтому основной способ защиты — суд.

6.3. Судебный порядок

Необходимо подать исковое заявление в районный суд по месту нахождения работодателя (организации). В иске сформулировать требования:

1. **Признать отношения, сложившиеся между сторонами в период с [дата начала] по [дата прекращения], трудовыми.**
2. **Признать незаконным увольнение/прекращение договора** (если есть основания для восстановления на работе или изменения формулировки).
3. **Взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск в размере [сумма].**
4. **Взыскать проценты (денежную компенсацию) за задержку выплаты** в соответствии со ст. 236 ТК РФ.
5. **Возместить моральный вред** (по желанию).
6. **Обязать работодателя внести запись в трудовую книжку** (если она ведется) или сведения о трудовой деятельности в СФР.

В иске нужно подробно изложить все обстоятельства, привести доказательства: оффер, переписку, скриншоты о графике работы, выписки о

регулярных переводах, договор ГПХ, уведомление о прекращении, свидетельские показания и т.д. Все доказательства должны подтверждать перечисленные выше признаки трудовых отношений.

6.4. Сроки обращения в суд

Важно не пропустить сроки исковой давности.

- По требованиям о взыскании заработной платы (включая компенсацию за отпуск при увольнении) — **один год** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ). Поскольку договор прекращен «вчера», срок не пропущен.
- По требованиям об оспаривании увольнения — **один месяц** со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Если работник получил уведомление о прекращении договора ГПХ вчера, месячный срок, скорее всего, начнет течь с этого момента.
- По иным индивидуальным трудовым спорам (например, о признании отношений трудовыми без требования о восстановлении) — **три месяца** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Если работник обратится в суд по истечении годичного срока, работодатель вправе заявить о пропуске срока, и суд может отказать в иске, даже если требования обоснованны. Поэтому обращаться следует незамедлительно.

Следует учесть сложности с трансграничным характером: если работник находится в Беларуси, ему предстоит подача иска либо через почтовое отправление в российский суд, либо через представителя. Трудовая юрисдикция российских судов не обусловлена гражданством сторон; главное — место нахождения ответчика.

7. Аргументация в суде: ключевые доводы работника

Чтобы повысить шансы на успех, необходимо акцентировать внимание суда на следующих фактах:

1. В оффере были установлены условия, характерные для трудового договора (график 5/2, восьмичасовой рабочий день, ежегодный отпуск, ссылка на ТК РФ). Это свидетельствует о воле сторон создать именно трудовые отношения.
2. Работа носила длительный, систематический характер (работник проработал год, что является типичной продолжительностью трудовых отношений).

3. Работник выполнял работу по должности программиста, что соответствует наличию трудовой функции, а не разового задания.
4. Договор ГПХ был заключен лишь для вида (ст. 170 ГК РФ — недействительность мнимой сделки), либо прикрывал трудовые отношения (ст. 170 ГК РФ — притворная сделка). Суд квалифицирует такие сделки как ничтожные, применяя специальное регулирование ТК РФ.
5. Согласно ст. 19.1 ТК РФ, неустранимые сомнения при рассмотрении споров о признании отношений трудовыми толкуются в пользу работника.

8. Отдельный аспект: если работник работал удаленно из Республики Беларусь

Если работник на протяжении всего срока работы находился в Республике Беларусь, возникает вопрос о применимом праве и подсудности. Российские суды, однако, обычно принимают иски к российскому работодателю независимо от места жительства истца. При этом применяются следующие подходы:

- Как указано выше, ст. 11 ТК РФ распространяет действие трудового законодательства на отношения с участием иностранных граждан, если работодатель находится в России. Ряд судов и Минтруд России распространяют эту норму и на дистанционных работников, находящихся за границей. Несмотря на то, что в законодательстве есть неопределенность, позиция работника более выигрышна, если договор, оффер и переписка ссылаются на российское право.
- Если же суд придет к выводу, что к отношениям подлежит применению законодательство Республики Беларусь, это не лишает работника права на отпуск и компенсацию, поскольку трудовое законодательство Беларуси также предусматривает трудовой отпуск и компенсацию при увольнении. Однако процедуры и суммы будут иными, и придется доказывать нормы белорусского права в российском суде (ст. 1186, 1191 ГК РФ). Это серьезно усложняет дело. Поэтому стоит настаивать на применении ТК РФ.

Учитывая неоднозначность судебной практики, в иске следует прямо заявить, что к отношениям сторон должно применяться право Российской Федерации в силу ст. 11 ТК РФ и соглашения сторон, и обосновать связь отношений с территорией России: местонахождение работодателя, нахождение персональных данных, использование российских банковских счетов, корреспонденция на русском языке с использованием российских средств связи, подчинение распорядку, установленному в московском часовом поясе.

9. Резюме по существу вопроса

- Договор ГПХ не лишает работника права на судебную защиту и на переквалификацию отношений в трудовые.
- Наличие в оффере графика 5/2, восьмичасового дня, ежегодного отпуска и ссылок на ТК РФ является весомым доказательством того, что между сторонами существовали трудовые отношения.
- Признание отношений трудовыми влечет возникновение права на компенсацию за неиспользованный отпуск в порядке ст. 127 ТК РФ.
- Дополнительно могут быть заявлены требования о выходном пособии и других гарантиях при сокращении, если работник сможет доказать, что прекращение отношений было именно увольнением по инициативе работодателя.
- Не следует затягивать с обращением в суд — годичный срок на взыскание компенсации и месячный срок на оспаривание увольнения исчисляются с даты прекращения договора.
- Работник вправе также обратиться с жалобой в трудовую инспекцию, однако решающее значение имеет судебное решение.
- Если работа выполнялась удаленно из-за границы, необходимо заранее проанализировать вопрос о применимом праве и подготовить аргументы в пользу применения ТК РФ.

10. Перечень использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ст. 11, 15, 16, 19.1, 57, 67, 81, 115, 122, 127, 139, 178, 236, 312.1–312.9, 392, 394).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (ст. 170 — мнимые и притворные сделки).
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации (ст. 24, 28 – подсудность, ст. 89 – льготы по госпошлине).
4. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства».

7. Договор о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 (в части трудовых прав граждан государств-членов).
 8. Федеральный закон от 29.12.2020 № 477-ФЗ (в части регулирования дистанционной работы, изменения в ТК РФ).
 9. Судебная практика: Решение Ленинского районного суда г. Смоленска от 07.09.2015 по делу № 2-3398/2015 (применение ст. 236 ТК РФ), Определение Московского городского суда от 06.04.2011 по делу № 33-9453 (взыскание компенсаций при увольнении).
-

Важное примечание. Настоящий документ носит информационный характер и не заменяет юридическую консультацию с учетом всех конкретных обстоятельств дела. Перед подачей иска рекомендуется обратиться к юристу, практикующему в сфере трудовых споров России.