

ЗАКОННОСТЬ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПОЗИЦИИ ФОНДА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Е. М. Офман

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

В статье затрагивается проблема самостоятельного определения работником и работодателем природы возникших правоотношений без согласования с третьими лицами, не являющимися стороной данного отношения. Может ли третье лицо, не являющееся стороной данного правоотношения, в частности, Фонд социального страхования Российской Федерации, признать такое решение сторон фикцией? Значительное количество споров сегодня возникает в связи с принятием Фондом социального страхования Российской Федерации решений об отказе в назначении и выплате пособия по беременности и родам застрахованным лицам, мотивируя это формальным оформлением трудовых отношений с целью необоснованного получения ими указанных пособий за счет средств Фонда.

Изучение заявленной проблемы позволило прийти к выводу о том, что Фонд социального страхования Российской Федерации может влиять на судьбу заключенного сторонами договора: отказывать в признании его трудовым, констатировать факты фиктивности и даже экономической целесообразности / нецелесообразности вступления сторон в трудовые отношения, тем самым подвергая сомнению законность заключенного сторонами трудового договора.

Автор статьи делает вывод о том, что только суд, но не Фонд социального страхования Российской Федерации, может установить природу возникших правоотношений, переqualificировать их из гражданско-правовых в трудовые (но не наоборот); только стороны договора могут прийти к соглашению о характере заключаемого ими договора; срок работы застрахованного лица – беременной женщины с момента заключения договора до момента наступления страхового случая не должен иметь решающего значения для назначения и выплаты пособия по беременности и родам.

Ключевые слова: *трудовой договор, трудовое правоотношение, Фонд социального страхования Российской Федерации, страховой случай, пособие по беременности и родам.*

Анализ конструкции трудового договора как соглашения сторон, его заключивших, и конструкции трудового отношения как отношения, основанного на соглашении между работником и работодателем по всем интересующим их аспектам дальнейшей организации и выполнении труда, на первый взгляд, позволяет прийти к выводу о том, что трудовое законодательство при заключении, изменении и прекращении трудового договора учитывает исключительно интересы работника и работодателя, действующих свободно, в своей воле и в своем интересе.

Такое понимание объясняется декларированием в ст. 37 Конституции Российской Федерации принципа свободы труда («Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессии») и констатацией указанного основного принципа

правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Однако не только работник свободен в реализации своих способностей к труду, но и работодатель. Так, Пленум Верховного Суда Российской Федерации в своем Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» прямо указывает, что в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), и заключение трудового договора с конкретным

лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя; ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения (п. 10). Подобная трактовка концепции свободы труда дает возможность предположить, что лица, заключающие договор, могут выбирать, вступать ли им в трудовые отношения или нет, на каких условиях заключать трудовой договор.

Работодатели в целях минимизации предпринимательских рисков не оформляют или ненадлежащим образом оформляют имеющиеся в реальной действительности правовые связи с работниками. Но в рамках данной статьи поднимается именно такая проблема: могут ли стороны заключенного договора самостоятельно определять правовую природу возникших правоотношений, делая выбор в пользу наличия трудовых, а не гражданско-правовых отношений, без согласования с третьими лицами? Может ли третье лицо, не являющееся стороной данного правоотношения, признать такое решение сторон фикцией? Исследование актов судебного правоприменения Российской Федерации заставляет усомниться в том, что лица, вступающие в договорные отношения, в реальной действительности обладают подлинной свободой реализации своих способностей к труду и не менее желанной необходимостью самостоятельно принимать решения о кадровых расстановках.

С позиции налогового законодательства гражданско-правовые договоры более выгодны для одной стороны возникшего правоотношения – заказчика, чем трудовые. Налоговый кодекс Российской Федерации устанавливает, что выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, выплачиваемые, в частности, в рамках трудовых отношений и по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг, облагаются страховыми взносами (п. 1 ст. 420). При этом выплаты по гражданско-правовым договорам облагаются только страховыми взносами на обязательное пенсионное и на обязательное медицинское страхование, а обложению в части уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в отличие от трудовых отношений, не подлежат (п. 3 ст. 422).

Но и с позиции трудового законодательства гражданско-правовой договор привлекательнее для работодателя. Не случайно Пленум Верховного Суда Российской Федерации в Постановлении от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» очень подробно анализирует специфические признаки трудового правоотношения, указывая даже на косвенные его признаки (п. 18), а в п. 24 приводит разграничение между договором возмездного оказания услуг и трудовым договором.

Если же с физическим лицом был заключен гражданско-правовой договор, но впоследствии отношения по нему были признаны трудовыми, то к ним будут применяться положения трудового законодательства. При этом такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей (ст. 19.1 ТК РФ). В связи с этим, если гражданско-правовой договор будет переквалифицирован в трудовой, то и выплаты и иные вознаграждения, производимые физическому лицу по нему, будут подлежать обложению страховыми взносами, в том числе и на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в общеустановленном порядке (письмо ФНС России от 27 декабря 2019 г. № БС-3-11/11131@).

Таким образом, работодатель, заключая гражданско-правовой договор, стремится не только снять с себя бремя предоставления работнику социальных гарантий, но и, будучи страхователем, занижает базу для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации на сумму вознаграждения, выплаченного физическим лицам по гражданско-правовым договорам, фактически являющимся трудовыми.

Значительное количество споров сегодня возникает в связи с тем, что Фонд социального страхования Российской Федерации отказывает в назначении и выплате пособия по беременности и родам застрахованным лицам, мотивируя это формальным оформлением трудовых отношений с целью необоснованно-

Проблемы и вопросы гражданского права

го получения ими указанных пособий за счет средств Фонда.

Законодательство Российской Федерации регламентирует условия, размер и порядок обеспечения пособиями по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию (Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», далее по тексту – Федеральный закон № 255-ФЗ; Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»). Контроль за полнотой и достоверностью сведений, влияющих на право получения застрахованным лицом соответствующего вида пособия или его размера, осуществляют территориальные органы Фонда социального страхования, которые могут проводить камеральные и выездные проверки правильности расходов страхователя на выплату страхового обеспечения (п. 1 ст. 4.7 Федерального закона № 255-ФЗ). В случае выявления расходов на выплату страхового обеспечения, произведенных страхователем с нарушением законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, не подтвержденных документами, произведенных на основании неправильно оформленных или выданных с нарушением установленного порядка документов, территориальный орган страховщика выносит решение о непринятии таких расходов к зачету (п. 4 ст. 4.7 Федерального закона № 255-ФЗ).

Согласно п. 1 ст. 13 Федерального закона № 255-ФЗ, пп. 3 п. 1 ст. 11, ч. 1 ст. 22 Федерального закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» и п. 18 Постановления Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. № 1010 «О Фонде социального страхования Российской Федерации», ст. 15 и 56 ТК РФ для признания расходов по обязательному социальному страхованию обоснованными и документально подтвержденными работодатель обязан документально подтвердить наличие реальных трудовых отношений с работником (застрахованным лицом), наступление страхового случая, размер соответствующего пособия. Суды отмечают, что работодатель должен доказать не только факт выплаты заработной платы и осуществления

им отчислений соответствующих взносов, но и подтвердить реальность трудовых отношений (постановление Арбитражного суда Уральского округа от 29 июля 2020 г. № Ф09-4178/2020).

Оценивая требования застрахованного лица о назначении и выплате пособия по беременности и родам, суды и Фонд социального страхования Российской Федерации в своих решениях приходят к выводу о формальном характере возникших трудовых правоотношений, что, в конечном счете, влияет на реализацию сторонами трудового договора предусмотренных законодательством возможностей: работником – права на получение пособия по беременности и родам, работодателем – права на получение возмещения расходов на выплату пособия по беременности и родам. Следует оговориться, что данное право предоставлялось работодателю до 31 декабря 2020 г., однако в связи с принятием Правительством Российской Федерации Постановления от 30 декабря 2020 г. № 2375 выплаты сумм страхового обеспечения в связи с материнством, начиная с 1 января 2021 г., осуществляются Фондом социального страхования Российской Федерации напрямую застрахованным лицам, то есть работникам. Но несмотря на корректировку (по мнению автора статьи, совершенно справедливую и необходимую) действующего законодательства, отдельные вопросы, требующие разрешения, сохранились: обладает ли Фонд социального страхования Российской Федерации компетенцией по признанию трудовых отношений фиктивными (по сути, несуществующими), не влекущими правовые последствия по назначению и выплате женщине в случае возникновения у нее страхового случая (беременность и рождение ребенка) пособия по беременности и родам? Какова природа возникших правоотношений, признанных Фондом фиктивными?

Обосновывает отказ в назначении пособия по беременности и родам Фонд социального страхования Российской Федерации, а суды в отдельных случаях поддерживают такую его позицию, следующими обстоятельствами: крайне непродолжительный срок периода работы работника у данного работодателя (от нескольких дней до нескольких месяцев) до возникновения у работницы права на отпуск по беременности и родам; отсутствие документов, подтверждающих выполнение работником трудовых обязанностей; ненад-

лежащее оформление документов, в частности, отсутствие в трудовом договоре и приказе о приеме на работу подписей работника; невозможность работодателя доказать экономическую обоснованность приема работка на работу и даже несоответствие работницы занимаемой ею должности.

В другом аналогичном деле суд кассационной инстанции указал, что работодатель принял на работу работницу на должность менеджера, хотя она имеет образование по другой специальности, не обладает опытом работы по принимаемой должности. И уж совершенно парадоксальным является вывод суда о том, что «оформление с работницей трудового договора как с дистанционным работником не соответствует положениям трудового законодательства» потому, что «трудодоправочные документы были подписаны собственноручно сторонами трудового договора; усиленную квалифицированную подпись работница по взаимоотношениям с работодателем не использовала» (!) (определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 15 апреля 2021 г. по делу № 88-7837/2021, 2-2658/2019). В удовлетворении требований о взыскании пособия по беременности и родам, единовременного пособия в связи с постановкой на учет в медицинскую организацию в ранние сроки беременности было отказано.

В еще одном случае решением регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации было отказано работнице в назначении и выплате пособия по беременности и родам, поскольку трудовой договор сторонами был заключен через три дня с момента наступления у работницы права на такой целевой отпуск, а листок нетрудоспособности был выдан ей позднее наступления у нее права на обозначенный отпуск. Суд первой инстанции исходил из того, что работодатель злоупотребил правом приема на работу граждан, а трудовые отношения были оформлены формально, без намерения фактического получения результата исполнения трудовых обязанностей со стороны работницы, с целью получения ею пособия на обязательное социальное страхование за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (необходимо указать, что в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 апреля 2011 г. № 294 Саратовская область, на территории которой работодатель осуществляет

свою деятельность, является участником пилотного проекта «Прямые выплаты», в соответствии с которым назначение и выплата пособия по обязательному социальному страхованию застрахованным гражданам осуществляются непосредственно территориальным органом Фонда социального страхования на основании представленных работодателем (страхователем) сведений о застрахованном лице). Между тем работник и работодатель состояли в фактических трудовых отношениях, не оформленных в соответствии с требованиями ТК РФ, что не оспаривалось сторонами трудового договора (!), по направлению работодателя работница прошла обучение, в трудовой книжке имеется запись о приеме ее на работу, табель учета рабочего времени содержит сведения об учете рабочего времени пусть за непродолжительный, но все же отработанный работницей период времени. Более того, отказать в приеме на работу беременной женщине по данной причине (то есть по причине именно беременности) недопустимо, поскольку ТК в ряде своих статей прямо указывает на такой запрет (ст. 3 и 64). В результате суды апелляционной и кассационной инстанций признали незаконным отказ Саратовского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации работнице в назначении и выплате пособия по беременности и родам (определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23 сентября 2021 г. № 88-14135/2021 по делу № 2-549/2021).

Анализ судебной практики свидетельствует о том, что суды не выработали единую позицию по вопросу о сроке выполнения работницей работы до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам, имея в виду его непродолжительный, иногда – краткосрочный (от нескольких месяцев до нескольких дней) характер. Еще до принятия и вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2020 г. № 478-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (до перехода на прямые выплаты пособий, в том числе по беременности и родам) Фонд социального страхования Российской Федерации не принял к зачету расходы на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и, как следствие, отказал страхователю (работодателю) в

Проблемы и вопросы гражданского права

выделении средств на возмещение расходов ввиду фиктивного оформления трудовых отношений незадолго – за семь рабочих дней – до наступления страхового случая (отпуска по беременности и родам). Суды, рассматривая споры по данной категории дел, указывают, что работодателем не была доказана необходимость принятия работницы на работу, занимаемая ею должность ранее отсутствовала в штатном расписании, а впоследствии (после реализации работницей права на отпуск) другой работник на эту должность не был принят, обязанности работницы не соответствовали ее образованию; и, наверное, самым существенным доказательством фиктивности трудовых отношений послужило то обстоятельство, что она является членом семьи (супругой) руководителя страхователя (постановление Арбитражного суда Уральского округа от 20 ноября 2019 г. № Ф09-7844/2019 по делу № А07-35225/2018). И наоборот, суды пришли к диаметрально противоположному решению, определив, что трудоустройство женщины даже за один день до наступления страхового случая не является нарушением законодательства РФ и основанием для отказа в зачете расходов по выплате пособия по беременности и родам (постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 1 февраля 2021 г. № Ф07-15346/2020 по делу № А56-47817/2020); факт заключения трудового договора с работником за два с половиной месяца до фактического ухода в отпуск по беременности и родам, безусловно, не свидетельствует о создании искусственной ситуации с целью получения денежных средств (постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 5 октября 2020 г. № Ф07-10415/2020 по делу № А66-15187/2019), а факт принятия на работу сотрудницы в состоянии беременности не подтверждает факт фиктивности трудовых отношений (постановление Арбитражного суда Уральского округа от 3 февраля 2020 г. № Ф09-9715/19).

Почему Фонд социального страхования Российской Федерации квалифицирует возникшие трудовые отношения как фиктивные? Почему Фонд решает, имеет ли работодатель право на заключение трудового договора, и имеется ли хоть какая-то экономическая целесообразность принятия работника на работу? Когда Фонд социального страхования Российской Федерации расходует средства бюджета на возмещение выплат в связи с наличием страхового случая (наступление отпуска по

беременности и родам, рождение ребенка, в частности), трудовые отношения ставятся под сомнение, несмотря на наличие трудового договора, однако когда вопрос встает о наполнении бюджета Фонда суммами отчислений со стороны страхователя (работодателя), то существование трудовых отношений презюмируется, и Фонд не анализирует природу этих отношений.

Фонд социального страхования Российской Федерации может влиять на судьбу заключенного сторонами договора: отказывать в признании его трудовым, констатировать факты фиктивности и даже экономической целесообразности / нецелесообразности вступления сторон в трудовые отношения, тем самым подвергая сомнению законность заключенного трудового договора. Представляется, что наделение Фонда возможностями (даже косвенными, но вполне реальными) оказывать воздействие на квалификацию возникшего правоотношения нарушает установленный трудовым законодательством порядок заключения трудового договора и нивелирует значение принципа свободы труда, закрепленного международными стандартами и ТК РФ. Парадокс заключается в том, что ТК РФ содержит положения, направленные на защиту работника как слабой стороны правоотношения, устанавливая в ст. 19.1 презумпцию существования именно трудовых отношений (в случае возникновения спора между сторонами), а ситуация «наоборот» (переквалификация трудового договора в гражданско-правовой договор, когда стороны не оспаривают наличие между ними именно трудовых отношений) законодательством не предусмотрена, при этом Фонд социального страхования Российской Федерации, отказывая застрахованным лицам (работницам, нуждающимся в повышенной социальной защите!) в выплате пособия по беременности и родам, по сути, отказывается признать возникшие правоотношения трудовыми. В связи с этим возникает не менее важный и острый вопрос: какова же природа возникших правоотношений, признанных Фондом фиктивными? Являются ли они гражданско-правовыми? Какова их отраслевая принадлежность?

Логически рассуждая и развивая позицию Фонда социального страхования Российской Федерации, можно прийти к выводу о том, что Фонд, отказывая в назначении и выплате пособия по беременности и родам застрахованным лицам, ставит под сомнение факт су-

ществовании таких отношений, признает их фикцией. Но возникает вопрос о судьбе правовых последствий, которые возникли в результате заключения трудового договора (выплата заработной платы, внесение сведений в трудовую книжку, оформление иных документов). Если заключенный трудовой договор признается «искусственной конструкцией», условно говоря, мнимой сделкой, то он ничтожен, и все полученное по нему должно быть возвращено сторонами в первоначальное положение (заработная плата истребована от работника как неосновательное обогащение, записи в трудовой книжке признаны недействительными, иные документы трудового характера, вероятно, должны быть аннулированы или признаны незаконными). Но ТК РФ

подобных правил не содержит, да и не может содержать, поскольку это противоречит конструкции и самой природе трудового правоотношения.

Мы считаем, что только суд может установить природу возникших правоотношений, переqualificировать их из гражданско-правовых в трудовые (но не наоборот); только стороны договора могут прийти к соглашению о характере заключаемого ими договора, особенно есть учесть тот факт, что предпочтение было отдано ими трудовому договору; срок работы застрахованного лица – беременной женщины с момента заключения договора до момента наступления страхового случая не должен иметь решающего значения для назначения и выплаты пособия по беременности и родам.

Офман Елена Михайловна – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры теории государства и права, трудового права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: elena-ofman@yandex.ru.

Статья поступила в редакцию 8 марта 2022 г.

DOI: 10.14529/law220210

LEGALITY OF CONCLUSION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT FROM THE POINT OF VIEW OF THE SOCIAL INSURANCE FUND OF THE RUSSIAN FEDERATION

E. M. Ofman

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The article deals with the problem of independent determination by the employee and the employer of the nature of the arisen legal relations without the agreement of the third parties that are not a party to this relationship. Can a third party that is not a party to this legal relationship, in particular, the Social Insurance Fund of the Russian Federation, recognize such a decision of the parties as a fiction? A significant number of disputes today arise in connection with the decision of the Social Insurance Fund of the Russian Federation to refuse to assign and pay maternity benefits to insured persons, explaining it by the formalization of labor relations in order to unreasonably receive these benefits at the expense of the Fund.

The study of the stated problem made it possible to conclude that the Social Insurance Fund of the Russian Federation may affect the fate of the contract concluded by the parties: to refuse to recognize it as an employment contract, to establish facts of fictitiousness and even economic expediency/ in expediency of entering into labor relations between the parties, thereby questioning the legality of the employment contract concluded by the parties.

The author of the article comes to the conclusion that only the court, but not the Social Insurance Fund of the Russian Federation, can establish the nature of the legal relations arising, to re-classify them from civil law to employment (but not vice versa); only the parties to the contract may agree on the nature of the contract they conclude; the period of employment of an insured person – a pregnant woman from the date of the contract to the date of the insurance case should not be of crucial importance for the appointment and payment of maternity benefits.

Keywords: employment contract, labor legal relations, Social Insurance Fund of the Russian Federation, insurance case, maternity allowance.

Elena Mikhailovna Ofman – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the Department of Theory of State and Law, Labor Law, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: elena-ofman@yandex.ru.

Received 8 March 2022.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Офман, Е. М. Законность заключения трудового договора с позиции фонда социального страхования Российской Федерации / Е. М. Офман // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2022. – Т. 22, № 2. – С. 60–66. DOI: 10.14529/law220210.

FOR CITATION

Ofman E. M. Legality of conclusion of an employment contract from the point of view of the social insurance fund of the Russian Federation. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2022, vol. 22, no. 2, pp. 60–66. (in Russ.) DOI: 10.14529/law220210.
