

Разъяснен порядок действий в случае, когда труд оформлен как услуга.

Верховный суд Российской Федерации в Обзоре судебной практики № 3, утвержденной Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 08.10.2025, разъяснил порядок действий в случае, если труд оформлен как услуга.

Гражданин С. несколько лет работал сторожем, с ним ежемесячно заключались гражданско-правовые договоры. В результате ему не оплачивали больничные, отпуска, не производились страховые отчисления.

Когда гражданин обратился в суд, работодатель заявил, что гражданин С. пропустил годичный срок для взыскания неоплаченной зарплаты, предусмотренный ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Верховный суд Российской Федерации пояснил, что срок для обращения в суд начинает течь не с момента каждой невыплаты, а с того дня, когда суд официально признал отношения трудовыми. Если гражданин работает по договору подряда или оказания услуг, но подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, получает регулярную оплату и выполняет постоянную работу, то он может требовать признания отношений трудовыми.

Таким образом, при подачи искового заявления в суд необходимо требовать признания отношений трудовыми, взыскание всех невыплаченных сумм.

Трудовой договор гарантирует выплату заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, оплачиваемые отпуск и больничный, страховые пенсионные отчисления, защиту от произвольного увольнения.