

Вопрос 5. Сравнительная характеристика трудового договора и договора гражданско-правового характера

Для правильной организации процесса производства работодателю необходимо знать правила, позволяющие разграничить трудовой договор и гражданско-правовой договор о выполнении работ или оказании услуг.

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Гражданско-правовым договором согласно ст. 420 Гражданского кодекса Российской Федерации признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. К договорам применяются правила о двух- и многосторонних сделках, предусмотренные гл. 9 ГК РФ.

Существует много видов гражданско-правового договора, например договор подряда, договор поручения, договор аренды, договор возмездного оказания услуг, договор комиссии, договор авторского заказа. Отношения по гражданско-правовому договору регулируются гражданским законодательством.

Отличительные признаки трудового договора от гражданско-правового

Что сравниваем	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор (договор подряда)
Стороны договора	Работодатель (организация) и сотрудник	Заказчик (организация) и подрядчик (гражданин)
Статус сторон договора по отношению друг к другу	Сотрудник подчиняется Правилам трудового распорядка, установленным в организации	Подрядчик и заказчик находятся по отношению друг к другу в равном положении. То есть подрядчик, выполняя договорные условия, не подчиняется Правилам трудового распорядка, установленным у заказчика
Обязанности сотрудника, подрядчика	Сотрудник выполняет работы по определенной специальности, квалификации или должности.	По договору гражданско-правового характера (ГПХ) важен не процесс работы, а ее результат, который подрядчик обязан сдать
Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	
		Вопрос 5

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Что сравниваем	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор (договор подряда)
	Данные работы он выполняет на протяжении всего срока действия трудового договора	заказчику. Как правило, если работы выполнены и приняты, то обязательства подрядчика перед заказчиком по данному договору прекращаются
Обязанности организации (работодателя, заказчика)	Согласно Трудовому кодексу РФ, компания обязана, в частности: – предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск; – оплатить временную нетрудоспособность и выплачивать прочие социальные пособия; – предоставить другие обязательные гарантии и компенсации	Основная обязанность заказчика – оплатить стоимость работ в сроки и в порядке, предусмотренном договором. Оплачивать отпуска и больничные заказчик не должен
Возможность привлекать третьих лиц для выполнения работ по договору	Сотрудник должен лично выполнять свои трудовые обязанности	Договоры ГПХ могут предусматривать возможность подрядчика привлекать кого-то еще, чтобы выполнить поручения заказчика
Размер вознаграждения	Организация обязана выплачивать сотруднику зарплату в размере не менее МРОТ или регионального МРОТ. Кроме того, организация должна выплачивать повышенную зарплату: – сотрудникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда; – сотрудникам, выполняющим сверхурочную работу; – в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ	Заказчик обязан выплатить вознаграждение за работы в размере, указанном в договоре. При этом по договоры ГПХ предусматривают оплату лишь определенного результата. По общему правилу цена договора определяется по соглашению сторон, т.е. может быть любой
Форма выплаты вознаграждений	Доля зарплаты в неденежной форме не может превышать 20 процентов	Форма выплаты вознаграждения может быть любая – по соглашению сторон договора, и без ограничений
Ответственность организации (работодателя, заказчика)	Организация возмещает сотруднику: – неполученный заработок во всех случаях незаконного лишения возможности	Заказчик несет перед подрядчиком ответственность, предусмотренную главой 25 Гражданского кодекса РФ. В частности, он обязан возместить подрядчику убытки (реальный ущерб и упущенную выгоду),
Сайт Академии http://rosakademy.ru/		Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда» Вопрос 5

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Что сравниваем	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор (договор подряда)
	трудиться; – проценты за задержку выплаты зарплаты; – причиненный моральный вред.	которые тот понес из-за того, что заказчик не исполнил как надо свои обязательства по договору. Скажем, не заплатил за работу или не возместил какие-то расходы
Ответственность гражданина (сотрудника, подрядчика)	Сотрудник несет перед организацией материальную ответственность за прямой ущерб, который он нанес организации. Но в пределах своего месячного заработка. Организация вправе привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности. То есть руководитель организации может выносить выговоры, замечания и увольнять по соответствующим основаниям.	Подрядчик несет перед заказчиком ответственность, предусмотренную главой 25 Гражданского кодекса РФ. В частности, подрядчик обязан возместить заказчику убытки (реальный ущерб и упущенную выгоду), которые тот понес из-за того, что заказчик не исполнил как надо свои обязательства по договору (п. 1 ст. 393 Гражданского кодекса РФ). Скажем, сдал работу позже оговоренных сроков. Вместе с тем заказчик не может привлекать подрядчика к дисциплинарной ответственности
Возможность расторгнуть договор	Организация может расторгнуть трудовой договор в строго определенных случаях. Сотрудник вправе расторгнуть трудовой договор в любой момент, предупредив работодателя за две недели.	Договоры ГПХ могут расторгаться по соглашению сторон. Отказаться от исполнения договора в одностороннем порядке можно только через суд. И то не всегда – если вторая сторона существенно нарушила условия договора или в других случаях, предусмотренных законодательством.
Срок действия договора	Трудовой договор по общему правилу заключают на неопределенный срок (ст. 58 Трудового кодекса РФ). Действие трудового договора, заключенного на неопределенный срок, не прекращается после того, как сотрудник выполнит конкретное задание	Если работы выполнены и приняты, то обязательства подрядчика перед заказчиком по данному договору автоматически прекращаются. Срок исполнения обязательств сторон в договоре может быть и не указан. В этом случае обязательства исполняются в «разумный срок». Чтобы завершить договорные отношения, надо составить и подписать акт приема-сдачи работ

При выборе вида договора работодателю необходимо учитывать характер предстоящей работы.

Нормы ТК РФ (ст.19.1 ТК РФ) имеют положение, согласно которому заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Согласно этой норме признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 5
--	---	----------

осуществляться:

- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 ТК РФ;

- судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Таким образом, ст. 19.1 ТК РФ, вступившая в силу с 1 января 2014 г., наконец-то устранила существующий многолетний пробел. Положение о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений, должно привести к единообразию судебной практики.

Немаловажным обстоятельством является и четкое закрепление того факта, что в случае признания таких отношений трудовыми трудовые отношения считаются возникшими с момента фактического допущения к работе. Это влечет для работодателя дополнительные расходы.

Появление в ТК РФ четких императивных положений о недопущении смещения трудового и гражданско-правового договора привело и к

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 5
--	---	----------

ужесточению ответственности за такое смещение.

Теперь работодатель, пытаясь "сэкономить" на страховых взносах, отпускных и иных социальных гарантиях, рискует в случае признания в последующем отношений трудовыми не только тем, что ему придется, как и было раньше, возместить работнику все недополученное им, но и получить более жесткое наказание.

Теперь статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях содержит не просто общую фразу о нарушении трудового законодательства, но и специальные положения, касающиеся в том числе и нарушений императивного запрета ТК РФ о подмене трудового договора гражданско-правовым.

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5000 до 10 000 рублей; на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 5
--	---	----------