

Договор трудовой и гражданско-правовой

Для грамотной организации производственного процесса работодателю важно уметь разграничить трудовой договор и гражданско-правовой – о выполнении работ или оказании услуг.

Итак, работодатель прежде всего должен определить вид договора с новым работником. Будет ли это трудовой договор или гражданско-правовой.

Согласно статье 67 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор работодателя с работником заключается в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником своего экземпляра должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора работодателя.

Не заключенный трудовой договор считается вступившим в силу, если работник приступил к работе по поручению работодателя. При этом трудовой договор необходимо оформить в срок не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Таким образом, трудовые отношения между работником и работодателем возникают независимо от того, оформлен трудовой договор или нет.

В соответствии со статьей 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работода-

теля – физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а если работник принимается в филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации,

вида поручаемой работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать тем, что указаны в квалификационных справочниках;

- дата начала работы, а в случае срочного договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения такого договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя) и другие.

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

К обязательствам, возникшим из договора, применяются общие положения об обязательствах (статьи 307–419), если иное не предусмотрено правилами главы 27 ГК РФ и пра-

вилами об отдельных видах договоров, содержащимися в ГК РФ.

К договорам, заключаемым более чем двумя сторонами, общие положения применяются, если это не противоречит многостороннему характеру договора.

При исполнении гражданско-правового договора необходимо учитывать объем работ и срок их выполнения, так как оплата осуществляется исходя из этих параметров, которые отражаются в двустороннем акте.

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

ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ОТ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО

Выбор вида договора зависит от характера предстоящей работы. Согласно статье 15 ТК РФ с работником, трудовая деятельность которого осуществляется на постоянной основе по определенной должности, профессии, специальности, необходимо заключить трудовой договор. Хотя в отдельных случаях он может заключаться и для выполнения заведомо определенной работы (статья 59). При возникновении трудовых отношений важен не результат труда, а сам процесс.

При заключении трудового договора работник зачисляется в штат организации и выполняет функции в соответствии со штатным расписанием. В некоторых случаях он может быть принят и на нештатную должность.

Гражданско-правовой же договор заключается для выполнения работ, оказания услуг разового или периодического характера (глава 39 ГК РФ). То есть гражданско-правовые отношения ориентированы исключительно на результат деятельности исполнителя. Например, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить ее (статьи 702, 779 ГК РФ). Отсутствие результата – факт невыполнения стороной взятых на себя обязательств.

Таким образом, предметом гражданско-правового договора является конкретный конечный результат выполненной работы или оказанной услуги.

Если с работником заключен трудовой договор, то он обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, что следует из статей 15, 21 и 56 ТК РФ. То есть работник, исполняя трудовые обязанности, должен соблюдать установленный работодателем режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, ненормированный рабочий день, продолжительность ежедневной работы, время ее начала и окончания, время перерывов, число смен в сутки и так далее).

Обратите внимание: за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей согласно статье 192 ТК РФ работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

При гражданско-правовом договоре подрядчик или исполнитель вправе самостоятельно определять поря-

док выполнения ими работ, оказания услуг. Иначе говоря, они не обязаны соблюдать режим работы и отдыха, установленный работодателем. Они самостоятельно определяют свое рабочее время, организуют свои рабочие места. Поэтому в отношении лиц, заключивших гражданско-правовые договоры, не могут применяться дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, приказов, распоряжений руководителя.

Работа по трудовому договору выполняется лично работником. То есть не может быть поручена другому лицу (статья 56 ТК РФ).

Выполнение же работ или оказание услуг по договору гражданско-правового характера лично не является обязательным условием. Как следует из статей 706, 780 ГК РФ, подрядчик или исполнитель может привлечь к исполнению своих обязательств других лиц, если только в договоре не предусмотрена обязанность подрядчика или исполнителя выполнить предусмотренную в договоре работу лично.

Работник, заключивший трудовой договор, ежемесячно получает заработную плату на основании тарифных ставок либо окладов независимо от достигнутого результата (статьи 132, 135 ТК РФ) – не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (статья 136 ТК РФ).

Работник, заключивший гражданско-правовой договор, получает вознаграждения за конечный результат. Размер вознаграждения устанавли-

вается по соглашению сторон. Если работа не выполнена по вине исполнителя, заказчик оплачивает лишь часть ее либо совсем не оплачивает. Вознаграждение начисляется на основании подписанного акта приема-сдачи работ (оказания услуг) и выплачивается по расходному кассовому ордеру либо путем перечисления на банковский счет подрядчика или исполнителя.

Обратите внимание: заказчик-работодатель обязан оплачивать выполненную работу или оказанную услугу в сроки, определенные договором. За нарушение этих сроков он несет ответственность, установленную статьей 395 ГК РФ.

При заключении трудового договора с работником работодатель обязательно должен оформить следующие документы: личное заявление работника, приказ о приеме на работу на должность в соответствии со штатным расписанием, произвести записи в трудовой книжке.

Если заключается договор гражданско-правового характера, то данные документы не составляются.

Таким образом, преимуществом гражданско-правового договора является то, что заказчик-работодатель выплачивает вознаграждение за конечный результат (за выполненную работу или оказанную услугу). При этом на суммы вознаграждения заказчику не нужно начислять страховые взносы на обязательные виды социального страхования в части, зачисляемой в Фонд социального страхования Российской Федерации, а также страховые взносы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (если такая обязанность прямо не предус-

мотрена договором). Кроме того, он не обязан обеспечивать исполнителя работой и оплачивать время простоя. Также заказчику-работодателю не нужно предоставлять подрядчику или исполнителю оплачиваемый отпуск, выплачивать компенсацию при увольнении и оплачивать его временную нетрудоспособность.

Если в гражданско-правовом договоре содержатся условия, подтверждающие трудовой его характер, то он может быть признан судом как трудовой договор, и, как следствие, работодателю придется оформить работнику трудовую книжку и предоставить все льготы, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе выплатить все недоплаченные суммы – отпускные, по больничным листам и другие.

Если гражданско-правовой договор оформлен с учетом всех вышеназванных требований, то переqualифицировать его в трудовой проверяющим органам будет достаточно сложно. Подтверждением этому являются постановления ФАС Поволжского округа от 18.03.2008 по делу № А55-11216/07, ФАС Восточно-Сибирского округа от 03.09.2008 № А33-3511/08-Ф02-4255/08 по делу № А33-3511/08, где суд указал, что спорный договор не содержит признаков трудового, так как в нем не содержатся условия о том, что исполнитель обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

В. Семенихин,
руководитель «Экспертбюро»