

Вопрос : Чем отличается трудовой договор от гражданско-правового ?

ОТВЕТ: Федеральным законом от 28.12.2013 №421-ФЗ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации. Данные изменения ввели запрет на замену трудового договора гражданско-правовым.

Отношения между работником и работодателем могут регулироваться заключением трудового договора или гражданско-правового договора.

Согласно статье 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Отметим, что незаключенный трудовой договор считается вступившим в силу, если работник приступил к работе по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При этом трудовой договор необходимо оформить в срок не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Отношения между работником и работодателем регулируются нормами трудового законодательства, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

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

Гражданско-правовым договором согласно статье 420 Гражданского кодекса Российской Федерации признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

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.

При выборе вида договора работодателю необходимо учитывать характер предстоящей работы.

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

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

Гражданско-правовой договор же может заключаться работодателем с работником для выполнения определенных работ, а может заключаться на оказание услуг разового или периодического характера (глава 39 ГК РФ). Так, согласно статьям 702, 779 Гражданского кодекса РФ гражданско-правовые отношения ориентированы только 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 его.

Федеральным законом № 421-ФЗ статья 15 Трудового кодекса РФ дополнена положением, согласно которому заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Если с работником заключен трудовой договор, то он обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка работодателя. То есть работник, исполняя трудовые обязанности, должен соблюдать установленный работодателем режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки и так далее).

При заключении гражданско-правового договора подрядчик или исполнитель вправе самостоятельно определить порядок выполнения работ, оказания услуг. Таким образом, подрядчик и исполнитель не обязаны соблюдать режим работы и отдыха, установленный работодателем. Они самостоятельно определяют время, необходимое для выполнения работ, оказания услуг по договору, и организуют свои рабочие места. Поэтому в отношении лиц, заключивших гражданско-правовые договоры, не могут применяться дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины, а также правил внутреннего трудового распорядка, приказов, распоряжений руководителя.

Работа по трудовому договору должна выполняться только лично работником. Она не может быть поручена другому лицу. В статье 56 Трудового кодекса РФ подчеркнут личностный характер выполнения работы по трудовому договору.

Выполнение же работ или оказание услуг по договору гражданско-правового характера только лично не является обязательным условием. Как вытекает из статей 706, 780 Гражданского кодекса 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.

Если работодатель заключает гражданско-правовой договор с работником, и в этом договоре содержатся условия, подтверждающие трудовой характер договора, то такой договор может быть признан судом не гражданско-правовым, а трудовым договором, и, как следствие, работодателю придется оформить трудовую книжку и предоставить все льготы, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе выплатить работнику все недоплаченные суммы - отпускные, по больничным листам и другие.

Федеральным законом № 421-ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен статьей 19.1 «Трудовые отношения, возникающие на основании

трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями».

Согласно этой норме признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может 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 части 2 статьи 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.

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.

Согласно статье 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 000 до 5 000 рублей; на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей.

Частью 2 статьи 5.27 КоАП РФ установлено, что фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 3 000 до 5 000 рублей; на должностных лиц - от 10 000 до 20 000 рублей.

В силу ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ 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 5 000 до 10 000 рублей; на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей.

Части 4, 5 статьи 5.27 КоАП РФ содержат квалифицированные составы правонарушений по отношению к обозначенным составам частей 1-3 данной нормы. Квалифицирующим признаком выступает совершение таких административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым

административному наказанию за аналогичное административное правонарушение.

Указанные изменения трудового законодательства действуют с 1 января 2015 года.