

Отличия трудового договора и договора гражданско-правового характера

В последние годы всё чаще работодатели не устраивают сотрудников в штат, а заключают договор гражданско-правового характера — ГПХ.

Принимая на работу сотрудника, работодатель вправе заключить с ним как трудовой, так и гражданско-правовой договор (ГПД). Проблема возникает, когда руководитель не может правильно квалифицировать договоры, что приводит к административной ответственности.

В соответствии со ст. 56 [ТК РФ](#) под **трудовым договором** понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить сотруднику 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. **Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.**

Под **гражданско-правовым договором** понимается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 [ГК РФ](#)). При оформлении гражданско-правовых отношений с гражданином, производящим какие-либо действия в интересах организации или индивидуального предпринимателя, широкое распространение получили договоры: - подряда; - поручения; - возмездного оказания услуг.

Предметом таких договоров может являться выполнение определенного задания (заказа, поручения), то есть конкретного, конечного объема работ или услуг. Подрядные отношения регулируются гл. 37 ГК РФ, правоотношения, возникающие по договору поручения, - гл. 49 ГК РФ, а по договору возмездного оказания услуг — гл. 39 ГК РФ.

Гражданско-правовой договор имеет принципиальные отличия от трудового договора. **Перечислим главные из них:**

→ По договорам оказания услуг или выполнения работ исполнитель (подрядчик) обязан выполнить конкретное задание (задания) заказчика, которое известно еще в момент заключения договора (ст. 779, ст. 702 ГК РФ). По трудовому же договору работник должен работать по конкретной должности в соответствии со штатным расписанием, по определенной профессии, специальности и выполнять все поручения руководства по мере их поступления (ст. 57 ТК РФ). В трудовых отношениях работодателя интересует прежде всего сам процесс трудовой деятельности работника, а в гражданско-правовых - конкретный результат.

→ Исполнители и подрядчики сами определяют порядок выполнения возложенных на них договором обязанностей и делают это за свой счет, если иное не установлено договором (ст. 704, ст. 783 ГК РФ). Работник же должен следовать установленным правилам внутреннего трудового распорядка, в том числе соблюдать режим рабочего времени. Кроме того, работодатель обязан обеспечить работника всем необходимым для выполнения трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ), выплачивать компенсацию за использование сотрудником в работе своего имущества (ст. 188 ТК РФ) и возмещать иные расходы персонала, понесенные в интересах работодателя (ст. 164 ТК РФ).

→ Трудовая функция всегда выполняется работником лично. Участвуя в гражданских правоотношениях, если запрет не установлен, исполнитель (подрядчик) может привлечь к исполнению своих обязанностей третьих лиц (ст. 313 ГК РФ).

→ Исполнители и подрядчики получают не заработную плату, а предусмотренное договором вознаграждение, которое выплачивается не каждые полмесяца, как зарплата, а в порядке, установленном договором.

→ Исполнители и подрядчики обязаны в полном объеме возместить причиненные ими убытки (ст. 723, ст. 783 ГК РФ). По трудовому договору работник несет полную материальную ответственность лишь в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ.

→ Если с физическим лицом заключен гражданско-правовой договор, то на него не распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (отпуска, больничные и т.п.).

Согласно ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство и иные акты,

содержащие нормы трудового права, не распространяются на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера. При этом в статье оговорено, что в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Обращаем внимание, что, когда речь идет о гражданско-правовом договоре, в его тексте должны быть оговорены условия, характерные именно для гражданско-правовых отношений. Использование в его тексте таких присущих трудовым отношениям терминов, как "должность", "заработная плата", "прием на работу", "увольнение", "режим работы", может свидетельствовать о заключении трудового, а не гражданско-правового договора.

Однако соблюдения одних только формальных признаков недостаточно. Необходимо, чтобы существующие отношения соответствовали характеру заключенного договора.

Само по себе наименование договора не может служить достаточным основанием для причисления его к трудовым или гражданско-правовым договорам, основное значение имеет смысл договора, его содержание.

Кроме того, работодателям стоит учесть еще несколько второстепенных признаков, на которые суды обращают внимание, признавая трудовые отношения:

→ Договор систематически перезаключается на новый срок, отношения носят длительный характер.

→ Выполняемая работа формулируется, оценивается и оплачивается как процесс, а не как результат. Например, регулярная влажная уборка помещения — это процесс. Разово нанять работника для мытья окон — прослеживаемый результат. В трудовом договоре не указывается конкретный объем работ, значение для сторон имеет сам процесс труда.

→ Если человек включен в систему субординационных отношений, находится в контакте с другими сотрудниками, кто-то поручает ему работу, он кому-то поручает работу — это уже трудовые отношения. Когда исполнитель работает по гражданско-правовому договору, он сам планирует работу, сам ее осуществляет, практически ни с кем не контактирует.

→ Трудовую деятельность полностью контролирует работодатель, в гражданско-правовых отношениях исполнитель выполняет работу на свой страх и риск.

→ В трудовом договоре обозначено рабочее место сотрудника.

→ Работодатель обеспечивает постоянному сотруднику условия труда, снабжает материалами, инструментами, СИЗ и пр. Такое возможно и в ГПД, но исключительно по доброй воле работодателя.

→ Работодатель обязует сотрудников проходить медкомиссии, инструктажи по охране труда, стажировки, аттестации и пр.

Ни один из этих пунктов по отдельности не может свидетельствовать о наличии трудовых отношений — обычно суды опираются на совокупность признаков. Поэтому перед заключением договора обязательно проверьте его по всем перечисленным позициям. И помните, что ст. [19.1](#) ТК РФ обозначила презумпцию трудовых отношений, наделила суды правом признавать гражданско-правовые договоры трудовыми, если возникли неустранимые сомнения.