

Трудовой и гражданско-правовой договор

В настоящее время широкое распространение получила практика заключения не договоров в соответствии с трудовым законодательством, а гражданско-правовых (подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторских и др.), с помощью которых работодатель удовлетворяет потребности в рабочей силе без дополнительного «обременения» в виде представления работникам оплачиваемого отпуска, отчислений в фонд социального страхования, строгой регламентации расторжения договора и др. Это, безусловно, и с экономической и с организационной точки зрения, выгодно работодателю. Но насколько это выгодно лицу, выполняющему работу, работодатели видимо не задумываются. Между тем, государство гарантирует всем своим гражданам равные права – право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, на вознаграждение за труд, право на отдых.

Поэтому на практике очень важно разграничить как сам вид отношений, возникающих при использовании работодателем труда других лиц, так и вид заключаемого при этом договора. Гарантируя права в области реализации права на труд, государство устанавливает и механизмы защиты этого права: любой договор, заключенный вместо трудового, при наличии в правоотношениях признаков относящих их к трудовым, может быть признан трудовым договором в судебном порядке и на основании выданного инспектором труда предписания, не обжалованного в суд в установленном порядке. Согласно ст.ст. 11, 19.1 Трудового кодекса РФ к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, и отношения между работодателем и работником считаются возникшими со дня фактического допущения лица, являющегося исполнителем по данному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Схожесть трудового договора и гражданско-правового договора заключается в том, что в том и в другом случае гражданин выполняет определенную работу в интересах другого лица за вознаграждение. В остальном они различны.

Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Стороны	
Работодатель – работник	Подрядчик-заказчик, исполнитель-заказчик
Характер выполняемой работы	
Работа по определенной профессии (специальности)	Выполняется вид работ, не ограниченных навыками и умениями в рамках одной профессии
Порядок и условия выполнения работы	
Работник обязан выполнять работу лично	Гражданин может выполнять работу как лично, так и привлечь к ее выполнению других лиц.

Работник выполняет работу в течение рабочего дня, его действия регламентированы должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, несет дисциплинарную ответственность за их нарушение.	Исполнитель по договору выполняет работу на свое усмотрение (как по времени, так и по организации работы). Несет ответственность за неисполнение условий договора на основании самого договора или норм Гражданского кодекса РФ
Работа выполняется длительный срок, носит постоянный характер	Работа выполняется разово, в результате возникшей потребности в ее выполнении, должна быть выполнена к определенному договором сроку и в определенном им объеме
Работа выполняется на рабочем месте с использованием принадлежащего работодателю имущества (оборудования, машин и механизмов и др.)	Как правило, работа выполняется силами и средствами исполнителя
Оплата за выполненную работу	
Оплата труда производится с учетом имеющихся умений и навыков и систематически (заработная плата)	Размер и условия оплаты устанавливаются договором и определяются объемом выполненных работ (вознаграждение)

Поправка, внесенная в статью 15 Трудового Кодекса Российской Федерации в 2014 году, прямо запретила заключение гражданско-правовых договоров, которые фактически регулируют трудовые отношения.

Кроме того, с 01 января 2015 года вступили в силу изменения в Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации относительно ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Теперь, в соответствии с ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей. А в случае, если указанное лицо ранее уже подвергалось наказанию за аналогичное административное правонарушение, размер штрафа составит для юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей; должностным лицам будет грозить дисквалификация на срок от одного года до трех лет.