

Различия трудового и гражданско-правового договора на выполнение работ, заключенного с гражданином

Порядок оформления отношений

В [ТК](#) установлена многоступенчатая процедура заключения трудового договора. Она включает в себя следующие этапы:

- предъявление организации необходимых для установления трудовых отношений документов, в том числе документов, удостоверяющих личность, трудовой книжки, документов об образовании и т. д. ([ст. 65 ТК](#));
- медицинское освидетельствование (при необходимости) ([ст. 69 ТК](#));
- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах для каждой из сторон ([ст. 67 ТК](#));
- издание приказа о приеме на работу и объявление его сотруднику под подпись ([ст. 68 ТК](#)).

Также во многих организациях принята практика составлять заявления о приеме на работу.

Наличие трудовых отношений требует от организации оформления множества других документов. Например, личных карточек сотрудников, штатного расписания, должностных инструкций, графиков отпусков и т. д.

Трудовой договор может содержать условие об испытательном сроке сотрудника ([ст. 70 ТК](#))

Гражданско-правовой договор на выполнение работ заключают в письменной форме ([ст. 161 ГК](#))

Стороны договора

Сторонами договора выступают работодатель и сотрудник (Ф.И.О.) ([ст. 20 ТК](#))

Сторонами договора выступают организация либо ИП как заказчик и физлицо как исполнитель ([ст. 702 ГК](#))

Статус сторон договора по отношению друг к

другу

Сотрудник подчиняется Правилам трудового распорядка, установленным в организации (ст. 56 ТК)

Исполнитель и заказчик находятся по отношению друг к другу в равном положении (п. 1 ст. 1 ГК)

Физлицо-исполнитель при выполнении договорных условий не подчиняется Правилам трудового распорядка, которые установлены у заказчика

Обязанности физлица как сотрудника либо исполнителя

Трудовые отношения предполагают выполнение сотрудником работ по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 15 ТК). Данные работы выполняются на протяжении всего срока действия трудового договора

По гражданско-правовому договору важен не процесс работы, а ее результат, который подрядчик обязан сдать заказчику. Как правило, если работы выполнены и приняты, то обязательства подрядчика перед заказчиком по данному договору прекращаются (п. 1 ст. 408 ГК)

Обязанности организации либо предпринимателя как работодателя или заказчика

Трудовое законодательство содержит значительный перечень различных обязательств, которые организация должна выполнить в отношении сотрудника. В частности:

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 114 ТК);
- оплатить временную нетрудоспособность (ст. 183 ТК);
- обеспечить соблюдение сотрудником режима рабочего времени (ст. 100, абз. 6 ст. 212 ТК);
- предоставить другие обязательные гарантии и компенсации (ст. 165 ТК)

Основная обязанность заказчика – оплатить стоимость работ в сроки и в порядке, предусмотренном договором (п. 1 ст. 702 ГК)

Возможность привлекать третьих лиц для выполнения работ по договору

Сотрудник должен лично выполнять трудовую функцию, которая закреплена за ним в трудовом договоре (ст. 56 ТК)

В договоре можно предусмотреть возможность привлекать

Размер вознаграждений

Организация или предприниматель как работодатель платит сотруднику зарплату в размере не менее МРОТ (ст. 133 ТК).

Работодатель обязан платить повышенную (при прочих равных условиях) зарплату тем сотрудникам, кто:

- занят на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 147 ТК);
- выполняет работу в особых климатических условиях (ст. 148 ТК);
- выполняет работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 152 ТК).

Платить повышенную зарплату нужно также в иных случаях, которые предусмотрены главой 21 ТК

Заказчик обязан выплатить вознаграждение за работы в размере, который указан в договоре. Сумма такого вознаграждения может быть меньше МРОТ (п. 1 ст. 702 ГК)

По общему правилу цена договора определяется по соглашению сторон (п. 1 ст. 424 ГК)

Форма выплаты вознаграждений

Доля зарплаты, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов (ст. 131 ТК)

Форма выплаты вознаграждения может быть любая, стороны оговаривают это в договоре

Ответственность работодателя и заказчика

Работодатель возмещает сотруднику:

- неполученный заработок во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться (ст. 234 ТК);
- ущерб (без упущенной выгоды), причиненный его имуществу (ст. 235 ТК);
- проценты за задержку выплаты зарплаты (ст. 236 ТК);
- причиненный моральный вред (ст. 237 ТК)

Заказчик несет перед подрядчиком ответственность, которая предусмотрена главой 25 ГК. В частности, заказчик обязан возместить подрядчику убытки в виде реального ущерба и упущенной выгоды, которые причинены неисполнением или ненадлежащим исполнением своих обязательств (п. 1 ст. 393 ГК)

Ответственность физлица как сотрудника или исполнителя по ГПД

Трудовой договор

Гражданско-правовой договор на выполнение работ или оказание услуг

пределах своего месячного заработка. В некоторых случаях работники несут полную материальную ответственность (ст. 241 ТК)

Работодатель вправе привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности – выносить выговоры, замечания и увольнять по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК)

частности, физлицо-исполнитель обязано возместить заказчику убытки в виде реального ущерба и упущенной выгоды, что причинены неисполнением или ненадлежащим исполнением своих обязательств (п. 1 ст. 393 ГК)

Заказчик не вправе привлекать подрядчика к дисциплинарной ответственности

Расторжение договора

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор в строго определенных случаях, которые установлены законодательством при наличии особых оснований, например, прогула, нарушения трудовых обязанностей и т. д. (ст. 81 ТК).

Сотрудник вправе расторгнуть трудовой договор в любой момент. Главное – предупредить работодателя минимум за две недели (ст. 80 ТК)

Расторгнуть договор возможно по соглашению сторон. Односторонний отказ возможен только в судебном порядке при существенном нарушении условий договора или в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 450 ГК)

Срок действия договора

Трудовой договор по общему правилу заключают на неопределенный срок (ст. 58 ТК).

Действие трудового договора, который заключен на неопределенный срок, не прекращается после выполнения сотрудником конкретного задания (ст. 77 ТК)

По общему правилу, если работы выполнены и приняты, то обязательства подрядчика перед заказчиком по данному договору прекращаются (п. 1 ст. 408 ГК).

Срок исполнения обязательств сторон в договоре может быть и не указан. В этом случае обязательства исполняются в «разумный срок» (п. 2 ст. 314 ГК).

В целях завершения договорных отношений необходимо составлять и подписывать акт приема-сдачи работ
