

Отличие ТРУДОВОГО ДОГОВОРА от ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА



В Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) установлен **прямой запрет на заключение договоров гражданско-правового характера, которые фактически регулируют трудовые отношения** (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Важно правильно понять различие между трудовым договором и гражданско-правым договором.

Подмена трудового договора гражданско-правовым 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 (статья 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации).

Наиболее важное отличие трудового договора от гражданско-правового заключается в том, что основной обязанностью работника является то, что сотрудник выполняет работу по определенной специальности, квалификации или должности. А вот в гражданско-правовых договорах прописывается выполнение конкретной работы, цель которой - достижение результата, предусмотренного договором.

По трудовому договору работа выполняется сотрудником лично с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. По гражданско-правовому договору наоборот, исполнитель самостоятельно определяет способы выполнения работы.

Очень важное различие - это оплата труда. В трудовых договорах она определяется в форме заработной платы, выплачиваемой не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным или трудовым договором (часть первая статьи 56 ТК РФ). При заключении гражданско-правового договора возмездность по договору имеет форму вознаграждения, размер которого определяется соглашением сторон и выплачивается только после выполнения работ и оформления акта приемки.

Какой договор более выгоден для работника — трудовой или ГПХ?

Для работника более выгодно трудовое соглашение, так как по своим условиям работы оно более надежно и выгодно. Работник, таким образом, может быть уверен в том, что за него платятся страховые взносы социального типа, благодаря чему ему будут оплачиваться больничные, декрет, уход за ребенком, будут производиться выплаты при несчастных случаях, возникновении профзаболеваний. Работник может быть уверен в завтрашнем дне, работодатель не сможет просто так по своему желанию, прервать трудовые отношения, для этого нужны веские основания, строго ограниченные ТК РФ. Работающий по трудовому соглашению может планировать ежегодный оплачиваемый отдых, не волнуясь о рабочем месте, которое за ним сохранится на протяжении всего отпуска.

Когда нельзя заменять трудовой договор гражданско-правовым?

Если наемное лицо выполняет конкретную работу на определенной должности согласно должностной инструкции, если работодатель требует соблюдать режим работы, установленный правилами внутреннего распорядка, исполнять распоряжения работодателя, изложенные в его приказах, то должен обязательно присутствовать трудовой договор.

Если требуется выполнить разовую конкретную задачу для достижения определенного конечного результата, нет требования нахождения на работе в оговоренные часы, установленные трудовым распорядком, то можно заключить гражданско-правовой договор.