

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

Сравниваемые характеристики	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор на выполнение работ
<p>Порядок оформления отношений</p>	<p>В Трудовом кодексе РФ установлена многоступенчатая процедура заключения трудового договора, включающая в себя следующие этапы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – предъявление организации необходимых для установления трудовых отношений документов (в т. ч. документов, удостоверяющих личность, трудовой книжки, документов об образовании и т. д.) (ст. 65 ТК РФ); – медицинское освидетельствование (при необходимости) (ст. 69 ТК РФ); – заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах для каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ); – издание приказа о приеме на работу и объявление его сотруднику под подпись (ст. 68 ТК РФ) <p>Также во многих организациях принята практика составлять заявления о приеме на работу</p> <p>Наличие трудовых отношений требует от организации оформления множества других документов. Например, личных карточек сотрудников, штатного расписания, должностных инструкций, графиков отпусков и т. д.</p> <p>Трудовой договор может содержать условие об испытательном сроке сотрудника</p>	<p>Гражданско-правовой договор на выполнение работ заключают в письменной форме (ст. 161 ГК РФ)</p>

	(ст. 70 ТК РФ)	
Стороны договора	Сторонами договора выступают работодатель (организация) и сотрудник (Ф.И.О.) (ст. 20 ТК РФ)	Сторонами договора выступают заказчик (организация) и подрядчик (гражданин) (ст. 702 ГК РФ)
Статус сторон договора по отношению друг к другу	Сотрудник подчиняется Правилам трудового распорядка, установленным в организации (ст. 56 ТК РФ)	<p>Подрядчик и заказчик находятся по отношению друг к другу в равном положении (п. 1 ст. 1 ГК РФ)</p> <p>Подрядчик, выполняя договорные условия, не подчиняется Правилам трудового распорядка, установленным у заказчика (см., например, письмо УФНС России по г. Москве от 5 апреля 2005 г. № 21-08/22742, постановления ФАС Московского округа от 19 июня 2009 г. № КА-А40/5330-09, Северо-Западного округа от 17 июня 2009 г. № А26-6637/2008, от 24 ноября 2008 г. № А42-7515/2007, от 1 ноября 2008 г. № А13-4592/2007, Поволжского округа от 7 мая 2009 г. № А55-14163/2008, Волго-Вятского округа от 31 июля 2008 г. № А43-30938/2007-6-1019, от 3 марта 2008 г. № А31-1340/2007-15, Восточно-Сибирского округа от 3 сентября 2008 г. № А33-3511/08-Ф02-4255/08)</p>
Обязанности сотрудника, подрядчика	Трудовые отношения предполагают выполнение сотрудником работ по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 15 ТК РФ) . Данные работы выполняются на протяжении всего срока действия трудового договора	В отличие от 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 РФ)
Обязанности организации (работодателя, заказчика)	Трудовое законодательство содержит значительный перечень различных обязательств, которые организация должна выполнить в отношении сотрудника. В частности: – предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 114 ТК РФ) ; – оплатить временную нетрудоспособность (ст. 183 ТК РФ) ;	Основная обязанность заказчика – оплатить стоимость работ в сроки и в порядке, предусмотренном договором (п. 1 ст. 702 ГК РФ)

	<ul style="list-style-type: none"> – обеспечить соблюдение сотрудником режима рабочего времени (ст. 100, абз. 6 ст. 212 ТК РФ); – предоставить другие обязательные гарантии и компенсации (ст. 165 ТК РФ) 	
Возможность привлекать третьих лиц для выполнения работ по договору	Сотрудник должен лично выполнять трудовую функцию, закрепленную за ним в трудовом договоре (ст. 56 ТК РФ)	В договоре можно предусмотреть возможность привлекать третьих лиц для выполнения поручения заказчика (ст. 706 ГК РФ , постановление ФАС Московского округа от 19 июня 2009 г. № КА-А40/5330-09)
Размер вознаграждений	<p>Организация обязана выплачивать сотруднику зарплату в размере не менее МРОТ (ст. 133 ТК РФ)</p> <p>Кроме того, организация обязана выплачивать повышенную (при прочих равных условиях) зарплату:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сотрудникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ); – сотрудникам, работающим в особых климатических условиях (ст. 148 ТК РФ); – сотрудникам, выполняющим работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 152 ТК РФ); – в иных случаях, предусмотренных главой 21 Трудового кодекса РФ 	<p>Заказчик обязан выплатить вознаграждение за работы в размере, указанном в договоре (п. 1 ст. 702 ГК РФ)</p> <p>По общему правилу цена договора определяется по соглашению сторон (п. 1 ст. 424 ГК РФ)</p>
Форма выплаты вознаграждений	Доля зарплаты, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов (ст. 131 ТК РФ)	Форма выплаты вознаграждения может быть любая (оговаривается сторонами в договоре)
Ответственность организации (работодателя, заказчика)	<p>Организация возмещает сотруднику:</p> <ul style="list-style-type: none"> – неполученный заработок во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ); – ущерб (без упущенной выгоды), причиненный его имуществу (ст. 235 ТК РФ); – проценты за задержку выплаты зарплаты (ст. 236 ТК РФ); 	<p>Заказчик несет перед подрядчиком ответственность, предусмотренную главой 25 Гражданского кодекса РФ. В частности, заказчик обязан возместить подрядчику убытки (реальный ущерб и упущенную выгоду), причиненные неисполнением или ненадлежащим исполнением своих обязательств (п. 1 ст. 393 ГК РФ)</p>

	– причиненный моральный вред (ст. 237 ТК РФ)	
Ответственность гражданина (сотрудника, подрядчика)	<p>Сотрудник несет перед организацией материальную ответственность за прямой действительный ущерб (т. е. без упущенной выгоды) в пределах своего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ)</p> <p>Организация вправе привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности (т. е. выносить выговоры, замечания и увольнять по соответствующим основаниям) (ст. 192 ТК РФ)</p>	<p>Подрядчик несет перед заказчиком ответственность, предусмотренную главой 25 Гражданского кодекса РФ</p> <p>В частности, подрядчик обязан возместить заказчику убытки (реальный ущерб и упущенную выгоду), причиненные неисполнением или ненадлежащим исполнением своих обязательств (п. 1 ст. 393 ГК РФ)</p> <p>Заказчик не может привлекать подрядчика к дисциплинарной ответственности</p>
Расторжение договора	<p>Организация вправе расторгнуть трудовой договор в строго определенных случаях, установленных законодательством при наличии особых оснований (прогула, нарушения трудовых обязанностей и т. д.) (ст. 81 ТК РФ)</p> <p>Сотрудник вправе расторгнуть трудовой договор в любой момент (предупредив организацию за две недели) (ст. 80 ТК РФ)</p>	<p>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 РФ)</p>
Срок действия договора	<p>Трудовой договор по общему правилу заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ)</p> <p>Действие трудового договора, заключенного на неопределенный срок, не прекращается после выполнения сотрудником конкретного задания (ст. 77 ТК РФ)</p>	<p>По общему правилу, если работы выполнены и приняты, то обязательства подрядчика перед заказчиком по данному договору прекращаются (п. 1 ст. 408 ГК РФ)</p> <p>Срок исполнения обязательств сторон в договоре может быть и не указан. В этом случае обязательства исполняются в «разумный срок» (п. 2 ст. 314 ГК РФ)</p> <p>В целях завершения договорных отношений необходимо составление и подписание акта приема-сдачи работ</p>