

Какой договор заключать — трудовой или гражданско-правовой?

Сотрудников в штат принимают по трудовому договору. Но иногда физическое лицо можно нанять на определенные работы или услуги. Тогда с ним заключается договор подряда или оказания услуг. Оба эти соглашения являются гражданско-правовыми и серьезно отличаются от трудового договора.

Особенности трудового и гражданско-правового договоров

Трудовой договор регулирует **трудовые отношения** между организацией (ИП) и работником. А они предполагают не только оплату труда, но и набор социальных гарантий. В их число входит, например, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, а также пособия по нетрудоспособности или в связи с материнством. Кроме того, работодатель имеет определенные **обязанности перед работником**, связанные с выполнением его функций. Так, он должен обеспечить условия для выполнения работы и рабочее место. Трудовое законодательство регулирует такие вопросы, как максимальную продолжительность рабочего времени, класс безопасности условий труда и прочее. Если работодатель не будет такие нормы выполнять, его накажет Трудовая инспекция.

Как правило, работник по трудовому договору нанимается на неопределенный срок, но в некоторых случаях трудовой договор может быть срочным. Например, если принимается сотрудник на подмену молодой маме, которая находится в отпуске по уходу за ребенком.

Заключение договора гражданско-правового характера **не вызывает возникновения трудовых отношений**. По сути, это такой же договор на выполнение работ и оказание услуг, какой работодатель может заключить с другой организацией или ИП. С той лишь разницей, что за физлицо, нанятое по гражданско-правовому договору, работодатель должен уплачивать НДФЛ, а также частично страховые взносы.

В итоге суть сводится к тому, что по договору ГПХ заказчика интересует только результат. Бизнесмены зачастую идут на этот шаг в целях экономии, из-за нежелания брать на себя лишние обязательства, а также по некоторым другим причинам.

Если имеет место подмена трудовых отношений гражданско-правовыми, то это нарушение закона.

Полный перечень различий трудового и гражданского договора — в следующей таблице.

Таблица 1. Отличие гражданско-правового договора от трудового

Вид договора	Трудовой	Гражданско-правовой
Чем регулируется	Трудовым законодательством	Гражданским законодательством
Стороны отношений	Работодатель и работник	Заказчик и исполнитель
Предмет договора	Выполнение работником трудовых функций	Конкретные работы/услуги
Срок договора	Бессрочный (бывают исключения)	Заключается на определенный срок либо действует в течение конкретного срока
Кто исполняет работу	Лично работник	Могут привлекаться субподрядчики
Кто обеспечивает условия работы	Работодатель	Сам исполнитель
Внутренний распорядок	Исполняет	Не исполняет
Оплата	Тариф/оклад прописан в договоре. ЗП не может быть меньше МРОТ. ЗП выплачивается в утвержденном ТК РФ порядке. Возможны премии	Условия оплаты могут быть гибкими (аванс / постоплата / смета). Сумма устанавливается по соглашению сторон. Премий нет, но возможны доплаты (например, через заключение допсоглашения)
НДФЛ	Работодатель/наниматель является налоговым агентом	
Страховые взносы	За работника уплачиваются взносы: • на пенсионное страхование; • на медицинское страхование; • на случай временной нетрудоспособности и материнства; • на травматизм	За исполнителя уплачиваются взносы: • на пенсионное страхование; • на медицинское страхование; • на травматизм — если установлено в договоре
Ответственность физлица за нарушение	Штрафов / пени быть не может. Возмещение ущерба ограничено месячным заработком	Штрафы и пени за просрочку. Ущерб возмещается исполнителем в полном объеме
Гарантии	Все гарантии, предусмотренные ТК РФ	Гарантий социально-трудового характера нет

Преимущества и недостатки для каждой стороны

Оставим за скобками вопрос законности — будем исходить из того, что в какой-то определенной ситуации работодатель имеет веские основания заключить с человеком гражданско-правовой характер вместо трудового. Рассмотрим, какие

плюсы и минусы каждый из этих типов соглашений имеет для нанимателя и нанятого лица.

Трудовой договор

Плюсы трудового договора для сотрудника таковы:

1. **Пакет социальных гарантий.** Например, больничный, ежегодный оплачиваемый отпуск, а также отпуска без содержания, на случай учебы, по уходу за ребенком. Штатные работники получают все установленные внутренним регламентом надбавки — премии, компенсации и так далее.
2. Трудовое законодательство защищает работника от неправомерных действий работодателя. Он не может просто расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. Должна быть причина — желание работника, соглашение сторон, нарушение работником внутреннего распорядка, его трудовое несоответствие и некоторые другие. Если имеет место сокращение штата или продолжительности рабочего времени, сотрудник не останется совсем без дохода.
3. **Работник в штате может рассчитывать на карьерный рост.**

Если у трудового договора минусы для работника? В общем, можно отметить только один — на практике он ставится в зависимое положение от работодателя (как говорят, «работает на дядю»). Он должен соблюдать внутренний распорядок, выполнять установленные для него трудовые нормы, уходить в отпуск тогда, когда позволит работодатель. И даже уволиться он не имеет права, не предупредив об этом заблаговременно.

А вот для работодателя в трудовом договоре минусов гораздо больше, чем плюсов. К преимуществам можно отнести то же самое, что является минусом для работника. А именно то, что в трудовых отношениях большей властью наделен работодатель. Он требует от сотрудников соблюдения своих должностных обязанностей и внутреннего распорядка. И если кто-то из них не подчиняется, работодатель может применить к нему меры взыскания вплоть до увольнения.

Из минусов трудового договора для работодателя отметим обязанность исполнять жесткие нормы трудового законодательства:

- придерживаться правил выплаты заработной платы (размер не ниже МРОТ, выплата не реже раз в 2 недели);
- гарантировать различные пособия, доплаты и компенсации, которые установлены в ТК РФ;
- гарантировать представление различного вида отпусков, а также иного положенного по закону освобождения от работы;
- исполнять различные обязанности, связанные с безопасностью — спецоценку условий труда, инструктаж по технике безопасности;
- вести кадровый учет в отношении каждого работника и другие.

Договор подряда или оказания услуг

Для исполнителя ГПХ хорош тем, что теоретически предоставляет ему больше свободы, чем работнику по найму. То есть, по сути, исполнитель на договоре подряда — такая же бизнес-единица, как и сам работодатель. Он, например, не обязан исполнять правила внутреннего распорядка, прочие локальные акты, регулирующие трудовые отношения. Он вправе даже перепоручить исполнение своих задач третьему лицу.

Но за эту свободу (которой на практике мало кто дорожит) **человеку придется заплатить своими социальными гарантиями.** Он не получит ни больничного, ни отпуска, в том числе за свой счет, ни компенсации за переработку и каких-либо других подобных выплатила. Также он не защищен перед работодателем: тот может расторгнуть договор в любой момент. Если выплата по нему не будет произведена, придется добиваться денег через суд. Тогда как у работников по найму есть возможность обратиться в Трудовую инспекцию.

Плюсы договоры ГПХ для работодателя в том, что нормы Трудового кодекса в данном случае к нему никакого отношения не имеют. Наниматель не должен:

- платить за исполнителя взносы в ФСС (кроме как на травматизм, если это прописано в договоре);
- обеспечивать ему выплату зарплаты не реже, чем раз в 2 недели, причем в общей сумме не ниже регионального МРОТ;
- обеспечивать его рабочим местом (и следить за его безопасностью) и оборудованием, которое может понадобиться для работы;
- платить ему больничный, отпускные, пособия и прочие социальные выплаты;
- вести кадровый учет, быть ответственным за жизнь и безопасность гражданина в рабочее время (даже если он не на территории работодателя) и многое другое.

Но есть и **другие преимущества.** По договору подряда (оказания услуг) можно нанять узкого специалиста, который не нужен в штате на постоянной основе. Или же привлечь исполнителей удаленно либо на проекты, которые реализуются в других регионах.

В некоторых случаях договор ГПХ может быть более подходящим типом соглашения по сравнению с трудовым. Однако не стоит этим злоупотреблять и подменять трудовые отношения гражданско-правовыми. Ведь в итоге вся экономия может выйти боком. Так, в соответствии с пунктом 4 статьи 5.27 КоАП, если организация-работодатель заключит с физическим лицом договор ГПХ вместо трудового, ее могут **оштрафовать на сумму 50-100 тыс. рублей.**