



**Архангельская межрегиональная общественная организация
профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации**

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 9

**Гражданско – правовые договоры в трудовой сфере:
особенности и отличительные черты**

Будьте бдительны и запомните эти нормы трудового права!

Знание своих прав поможет каждому из вас не допустить этих нарушений!

Все работодатели в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ним отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства (ч.3 ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ). Трудовое законодательство не распространяется на лиц, работающих на основании договоров гражданско – правового характера.

Не допускается заключение между работником и работодателем гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения (ч. 2 статьи 15 ТК РФ).

Понуждение к заключению гражданско – правового договора не допускается (п.1 ст. 421 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее ГК РФ), за исключением случаев, когда обязанность заключить договор предусмотрена настоящим Кодексом, законом или добровольно принятым обязательством.

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей, а на юридических лиц - от 50 тысяч до 100 тысяч рублей (п. 4 и 5 ст. 5.27. КоАП РФ).

Трудовые и гражданско-правовые договоры (возмездного оказания услуг, подряда, поручения и др.), заключаются на основе свободного и добровольного волеизъявления заинтересованных субъектов - сторон будущего договора.

Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем... (ст. 56 ТК РФ). **Гражданско – правовым договором признаётся соглашение** двух или нескольких лиц об установлении, изменении и прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 ГК РФ).

В настоящее время для оптимизации расходов организаций, осуществляющих образовательную деятельность, ряд работодателей производят сокращение численности (штата) работников и заключают договоры с организациями, предоставляющими нужные услуги (например, по уборке помещений, охране зданий (сооружений). Как правило, такие отношения оформляются договорами аутсорсинга (от англ. - outsourcing) или аутстаффинга (от англ. - outstaffing). В ГК РФ таких видов договоров не содержится, но стороны могут заключить договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами (п.2 ст. 421 ГК РФ).

Краткая характеристика договора аутсорсинга, как гражданско-правового договора

Под данным видом договора понимается двусторонняя сделка, предусматривающая передачу определенных функций организации заказчика внешним исполнителям. **Организация, в которую работники привлекаются по договору аутсорсинга, не оформляет с ними никаких юридических отношений (в том числе и трудовых).**

Договор аутсорсинга регулируется положениями ГК РФ о возмездном оказании услуг и заключается в простой письменной форме (ст. 779 - 783 ГК РФ). По условиям этого договора исполнитель по заданию заказчика (в данном случае это организация, осуществляющая образовательную деятельность) обязуется оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (п. 1 ст. 779 ГК РФ).

Различия между трудовым и гражданско-правовым договорами

№ п/п	Условия договора	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
1.	Законодательство	Трудовое законодательство (ТК РФ)	Гражданское законодательство (ГК РФ)
2.	Предмет договора	Личное выполнение работником предусмотренной договором трудовой функции: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 57 ТК РФ)	Определенный результат. Например, это выполнение работ или оказание услуг, имеющих значение для заказчика (ст. 779 ГК РФ), если договором не предусмотрено иное, для заказчика не важно, лично ли исполняются работы и услуги (ст. 704 ГК РФ)
3.	Наименование сторон трудового договора	Стороны договора: работник и работодатель (ст.20 ТК РФ)	Стороны договора: заказчик и исполнитель, либо заказчик и подрядчик в зависимости от вида гражданско-правового договора (ст.702, 779 ГК РФ)
4.	Оформление	Трудовой договор в письменной форме, на основании которого издается приказ	Гражданско – правовой договор. Его форма определяется ГК РФ
5.	Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления	Ограничения установлены для лиц имеющих или имевших судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию, за определенные виды преступлений, а также для лиц имеющих заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти (ст. 331, 331-1, 351-1 ТК РФ)	Гражданским законодательством такие ограничения для лиц, являющихся стороной договора, не установлены

№ п/п	Условия договора	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
6.	Трудовая книжка	Оформляется работодателем. Вносятся записи о приеме на работу (с указанием должности), о переводах, носящих постоянный характер, основаниях увольнения	Трудовая книжка не ведется и ее оформление не предусмотрено гражданским законодательством
7.	Дисциплина труда	Работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка. За ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (ст. ст. 21, 192, 193 ТК РФ)	Исполнитель свободен в определении порядка исполнения договора, самостоятельно определяет время для выполнения работ в установленных для выполнения работ сроках (ст. 708 ГК РФ). Исполнитель или подрядчик не обязаны выполнять работы в рабочее время, действующее в организации заказчика, если иное не предусмотрено договором
8.	Оплата труда	Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ). Размер оплаты труда работника, выполнившего норму труда и отработавшего норму рабочего времени, не может быть менее МРОТ (ст. 133 ТК РФ)	Оплачивается промежуточный и (или) конечный результат в соответствии с условиями договора после подписания акта приема-сдачи работ (услуг). Размер оплаты исполнителю может быть менее МРОТ
9.	Условия и охрана труда	Отвечает работодатель, который обязан предоставить и обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст. ст. 22 и 212 ТК РФ)	Отвечает исполнитель (ст. 704 ГК РФ)
10.	Возмещение вреда	Возмещение вреда работнику производится. Работодатель обязан производить обязательное страхование работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	Возмещение вреда производится только в случае, если эта обязанность предусмотрена гражданско – правовым договором
11.	Ответственность	Дисциплинарная и материальная (полная или ограниченная) ответственность (ст.ст. 189,192,193, 242 ТК РФ)	Договорная: исполнитель должен возмещать как реальный ущерб, так и упущенную выгоду (ст. 15 ГК РФ)
12.	Гарантии для работника и исполнителя по гражданско-правовому договору	На работника распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством (включая предоставление и оплату ежегодных отпусков (ст. 114 ТК РФ), еженедельных выходных дней (ст. ст. 111, 112 ТК РФ), временной нетрудоспособности, гарантии при увольнении и т.д.)	На исполнителя никакие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством о труде, не распространяются
13.	Включение периодов работы (действия договора) в страховой (трудовой стаж)	Включаются все периоды работы по трудовому договору	Включаются только при условии, если эта обязанность заказчика включена в условия договора и за исполнителя перечисляются страховые взносы со всей цены договора
14.	Включение периодов работы (действия договора) в стаж для досрочной трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью	Включаются при соблюдении условий, определенных Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002г. № 781	Не включаются
15.	Прекращение действия договора	Возможно только по основаниям и в порядке, предусмотренным трудовым законодательством РФ	Возможно в связи с истечением действия договора или завершением работ, предусмотренных договором, без учёта норм законодательства о труде.

При обжаловании действий работодателя необходимо помнить, что

- согласно ст. 19.1 ТК РФ отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, могут быть признаны трудовыми, в том числе судом. Признать их трудовыми суд может, в частности, по материалам, направленным в суд государственной инспекцией труда (абз. 3 ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ);
- на споры об установлении факта трудовых отношений не распространяется правило ст. 392 ТК РФ о трехмесячном сроке для подачи искового заявления по трудовому спору, так как на момент подачи иска они таковыми еще не признаны (Определение Верховного Суда РФ от 15.03.2013 N 49-КГ12-14);
- подача истцами исков по рассматриваемой категории споров государственной пошлиной не облагается (п. 1 ч. 1 ст. 333.36 НК РФ, ст. 393 ТК РФ);
- при обращении в суд бремя доказывания несёт работник.

По вопросам защиты своих трудовых прав, в том числе через суд, члены профсоюза могут обратиться в районную (городскую), первичную организации Профсоюза, до сведения которых доведена информация о судебной практике по установлению факта трудовых отношений.

Обращаем внимание, что комитет первичной профсоюзной организации вправе сохранять на профсоюзном учёте работников-членов профсоюза, ранее работавших в образовательной организации и пожелавших остаться на учёте в первичной профсоюзной организации (разъяснение ЦС Общероссийского Профсоюза образования от 14.11.16г. № 537).