**Основные моменты в пользу трудовых договоров от гражданских правовых**

* Вносится запись в трудовую книжку
* Наниматель всегда обеспечивает работника всем необходимым для работы. В исключительных случаях допускается использование имущества работника.
* Наниматель предоставляет место работы (кроме надомников).
* Оплата труда (зарплата работника), отработавшего месячную норму рабочего времени, не может быть меньше минимальной, установленной законодательством
* Различные доплаты за особенности выполнения работы (доплаты за ночную работу, сверхурочную, за работу в выходные и праздничные дни и т.д.)
* Предоставление отпусков (трудовые, социальные)
* Установление норм рабочего времени

**Отличия трудового договора от гражданского правового договора**

Право на труд граждане Республики Беларусь реализуют главным образом путем заключения трудового договора. В то же время многие гражданско-правовые договоры также основаны на трудовой деятельности. Трудовой договор следует отличать от гражданско-правовых договоров: договора подряда, договора поручения, авторского договора и других гражданско-правовых соглашений, реализация которых также связана с трудовой деятельностью физических лиц.

Трудовой договор представляет собой соглашение между работником и нанимателем по осуществлению и обеспечению трудовой функции; гражданско-правовой договор является соглашением двух или более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров, основанных на трудовой деятельности людей, имеет на практике большое значение, поскольку смешение этих понятий может повлечь за собой неправильное применение законодательства. Трудовой договор и гражданско-правовые договоры по-разному заключаются, изменяются и прекращаются, а также влекут различные правовые последствия. В случае возникновения конфликта между сторонами заключенного договора необходимо четко определить, какой вид договора между ними был заключен, поскольку законодательство о труде, являясь более льготным для работника, распространяется только на лиц, заключивших трудовой, а не гражданско-правовой договор. При выполнении гражданско-правовых договоров не действуют гарантии, установленные законодательством о труде.

Согласно статье 1 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовой договор - соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

По договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику в установленный срок, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (уплатить цену работы). Работа выполняется за риск подрядчика, если иное не предусмотрено законодательством или соглашением сторон (ст. 656 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее - ГК)).

По договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия. Права и обязанности по сделке, совершенной поверенным, возникают непосредственно у доверителя. Договор поручения может быть заключен с указанием срока, в течение которого поверенный вправе действовать от имени доверителя или без такого указания (ст. 861 ГК).

По договору на выполнение научно-исследовательских работ одна сторона (исполнитель) обязуется провести обусловленные техническим заданием заказчика научные исследования, а по договору на выполнение опытно-конструкторских и технологических работ - разработать образец нового изделия, конструкторскую документацию на него или новую технологию, а другая сторона (заказчик) обязуется принять работу и оплатить ее. Договор с исполнителем может охватывать как весь цикл проведения исследования, разработки и изготовления образцов, так и отдельные его этапы (ст. 723 ГК).

**Основное различие** между трудовым договором и гражданско-правовыми договорами состоит **в предмете договора**. По трудовому договору работник обязан выполнять не какую-либо индивидуально-определенную работу, а работу по определенной или нескольким профессиям, специальностям, должностям соответствующей квалификации, исполнять определенную трудовую функцию в деятельности предприятия. Причем по окончании выполнения какого-либо определенного задания трудовая деятельность не прекращается, работник обязан выполнять любые задания нанимателя, относящиеся к его трудовой функции по оговоренным в трудовом договоре профессии, специальности, должности и квалификации. Предметом трудового договора является сам труд работника в процессе производства, в то время как предметом гражданско-правовых отношений является результат этого труда. Предметом трудового договора является рабочая сила конкретного человека. Понятие "рабочая сила" определяется как совокупность физических и духовных способностей человека. Хотя рабочая сила и является товаром, она неотделима от личности человека, поэтому она не переходит в собственность покупателя, а передается ему во временное пользование. С экономической точки зрения трудовой договор - это договор купли-продажи рабочей силы, а по юридической природе - это договор о найме труда

В отличие от трудового договора предметом смежных гражданско-правовых договоров является уже овеществленный результат труда (построенный дом, изготовленное изделие, написанное произведение), то есть не выполнение трудовой функции, а конкретного задания, которое необходимо выполнить с применением труда.

Гражданско-правовые договоры применяются, как правило, для выполнения конкретной работы, направленной на получение результатов труда, и по достижении этой цели договор считается исполненным и прекращает свое действие. Они применяются для выполнения определенных, чаще всего разовых работ. По трудовому договору работник состоит с нанимателем в длительных отношениях и обязан выполнять любую работу в пределах своей профессии, специальности, квалификации и должности.

По гражданско-правовым договорам подрядчик обязуется выполнить за свой страх и риск определенную работу по заданию заказчика из его или из своих материалов. По трудовому договору труд работников должен организовывать наниматель, создавать работнику необходимые условия для выполнения работы, обеспечить его сырьем, материалами, инструментами.

При выполнении работ по трудовому договору наниматель обязан обеспечить работнику условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным и трудовым договором. Работник имеет право на охрану труда. При не обеспечении нанимателем безопасных условий труда работник вправе отказаться от выполнения работы без наступления для него каких-либо отрицательных последствий.

При заключении гражданско-правовых договоров процесс труда исполнителя не регламентируется. Подрядчик сам организует свою работу, определяет время начала и окончания ежедневной работы, распределяет время работы и ее продолжительность по своему усмотрению. При выполнении задания по договору подряда и по другим договорам гражданского права процесс труда и условия его применения находятся за пределами обязательственного правоотношения. Труд служит здесь лишь способом исполнения обязательств. Работник же по трудовому договору в процессе выполнения трудовой функции подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, установленным у нанимателя, обязан соблюдать режим рабочего времени, начинать работу в установленное нанимателем время и заканчивать работу не ранее времени, указанного в правилах внутреннего трудового распорядка. По трудовому договору работник обязан выполнить определенную меру труда в определенный промежуток времени. Например, рабочий-сдельщик должен выполнить дневную норму выработки, рабочий-повременщик должен ежедневно отработать установленную норму рабочего времени. По гражданско-правовым договорам устанавливается только конечный срок выполнения задания.

Именно выполнение работником конкретной функции, неразрывно связанное с подчинением внутреннему трудовому распорядку, и отграничивает трудовой договор от гражданско-правовых договоров, предметом которых является лишь определенный результат труда, выполнение индивидуального трудового задания (заказа, поручения), осуществляемого без подчинения исполнителя работы внутреннему трудовому распорядку на предприятии

При заключении трудового договора работник обязуется выполнять обязанности, входящие в его трудовую функцию, лично своим трудом. При заключении договора подряда подрядчик отвечает за конечный результат труда и может привлекать для выполнения работы по договору других лиц. При ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности. По договору подряда независимо от того, кто допустил ненадлежащее исполнение договора (сам подрядчик или субподрядчики), ответственность перед заказчиком несет подрядчик, заключивший договор.

Многие ученые критерием разграничения трудового и смежных с ним гражданско-правовых договоров называют самостоятельность (или несамостоятельность) труда. При несамостоятельном труде рабочей силой работника распоряжается не сам работник, а наниматель в рамках предприятия, учреждения; в рамках гражданско-правовых отношений исполнитель работ по договору (подрядчик, автор и др.) сам организует свой труд и на него не распространяются правила внутреннего трудового распорядка нанимателя

В трудовых договорах оплачивается в различных формах именно выполнение работником трудовой функции в производственном коллективе в зависимости от фактически затраченного количества и качества труда. По договору подряда оплачивается готовый результат труда подрядчика, при договоре поручения - выполнение индивидуального конкретного задания, при авторском договоре - выполнение в установленный срок заказа на создание какого-либо строго определенного произведения

Характерным отличием этих видов договоров является то, что в гражданско-правовых договорах имеет место равенство сторон. В трудовом договоре преобладают отношения подчинения работника нанимателю.

Трудовое законодательство обеспечивает лицу, поступающему на работу по трудовому договору, ряд существенных гарантий. Так, нанимателю запрещается необоснованно отказывать лицу в приеме на работу; не допускается какое-либо прямое или косвенное ограничение прав или установление преимуществ при приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (недопущение дискриминации); работник имеет право на ежегодный отпуск, социальное страхование и другие трудовые и социально-бытовые льготы и преимущества. Лицо, работающее по гражданско-правовому договору, не имеет права на оплачиваемый другой стороной договора отпуск, социальное страхование таких лиц осуществляется только при условии уплаты ими самими взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, в то время как при выполнении работы по трудовому договору наниматель обязан уплачивать страховые взносы за работающих у него работников.

Таким образом, трудовой договор отличается от гражданско-правовых договоров тем, что работник выполняет работу определенного рода в соответствии с его профессией, специальностью, должностью и квалификацией, исполняет определенную трудовую функцию в деятельности предприятия, организации, соблюдает режим рабочего времени, выполняет определенную меру труда и подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка. Наниматель обязан обеспечить работника работой в соответствии с его трудовой функцией, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон и своевременно выплачивать работнику заработную плату.

В приведенной таблице дано сравнение трудового договора и гражданско-правового договора подряда.

В ЧЕМ ОТЛИЧИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ОТ ДОГОВОРА ПОДРЯДА?

(схематично)

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии сравнения | **Вид договора** |
| **Трудовой** | **Гражданско-правовой (подряд)** |
| Правовое регулирование | ТК, Декрет N 29, Декрет N 5 | ГК**,** Указ N 314 |
| Наименования сторон | Наниматель и работник (абз. 5 ч. 1 ст. 1 ТК) | Заказчик и подрядчик (п. 1 ст. 656 ГК) |
| Предмет и определение договора | По трудовому договору работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР), а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами (ЛНПА) и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату (абз. 4 ч. 1 ст. 1 ТК) | По договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику в установленный срок, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (уплатить цену работы). Работа выполняется за риск подрядчика, если иное не предусмотрено законодательством или соглашением сторон (п. 1 ст. 656 ГК) |
| Существенные и обязательные условия договора по законодательству | - предмет договора;- данные о работнике и нанимателе;- место работы с указанием структурного подразделения;- трудовая функция;- основные права и обязанности работника и нанимателя;- срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);- режим труда и отдыха;- условия оплаты труда (ч. 2 п. 1 ст. 402 ГК, ч. 2 ст. 19 ТК) | - предмет договора;- срок выполнения работ;- порядок расчетов;- обязательство заказчика по уплате за подрядчика взносов в ФСЗН;- обязательства сторон по обеспечению безопасных условий работы;- основания досрочного расторжения договора;- ответственность за неисполнение заказчиком обязательств;- обязательство заказчика по уплате страховых взносов в Белгосстрах (ч. 2 п. 1 ст. 402, п. 1 ст. 656 ГК, подп. 1.1 п. 1 Указа N 314) |
| Запись в трудовой книжке | Вносится (абз. 3 п. 9 Инструкции N 40) | Не вносится (абз. 2 п. 11 Инструкции N 40) |
| Подчинение сторон | Работник обязан во всех случаях соблюдать требования ЛНПА, в том числе ПВТР, и выполнять иные указания нанимателя, которые не противоречат трудовому законодательству и ЛНПА (п. 2. ч. 1 ст. 53 ТК) | По общему правилу на подрядчика не распространяется действие ЛНПА заказчика. Подрядчик не подчиняется должностным лицам заказчика, и они не могут давать ему каких-либо обязательных к исполнению указаний, за исключением вопросов соблюдения подрядчиком обязанностей, предусмотренных охраной труда (подп. 1.4 п. 1 Указа N 314) |
| Обеспечение условий для работы | Наниматель всегда обязан обеспечивать работника всем необходимым для работы (абз. 4 ч. 1 ст. 1, ст. 304 ТК).В исключительных случаях допускается использование имущества работника (ст. 106 ТК) | По общему правилу подрядчик обязан сам обеспечить себя всем необходимым для выполнения работ (оказания услуг) (п. 1 ст. 658 ГК).Однако иное может быть предусмотрено договором (например, в договоре указано, что помещение, инструменты, материалы и др. предоставляются заказчиком) (абз. 2 подп. 1.3 п. 1 Указа N 314, п. 1 ст. 658 ГК) |
| Срок договора | Договор может быть срочным только в случаях, прямо предусмотренных ТК (п. 2 - 5 ч. 1 ст. 17 ТК).Если договор срочный, в нем должен быть указан срок его действия (п. 5 ч. 2 ст. 19 ТК).В остальных случаях договор считается бессрочным (ч. 7 ст. 17 ТК) | В договоре подряда всегда указывают сроки начала и окончания работ. Без этого договор не считается заключенным и за невыполнение работ подрядчик отвечать не будет (п. 1 ст. 662 ГК) |
| Цена договора и условия оплаты | В договоре указывается тарифная ставка (оклад) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты (п. 7 ч. 2 ст. 19 ТК).Заработная плата должна выплачиваться не менее двух раз в месяц (ст. 57, 73 ТК), за исключением контрактов, где допускается выплата 1 раз в месяц (подп. 2.1 п. 2 Декрета N 29).Зарплата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени, не может быть меньше минимальной, установленной законодательством (ст. 59 ТК) | Суммы, подлежащие выплате подрядчику, указываются в договоре (абз. 2 подп. 1.1 п. 1 Указа N 314).Цена определяется по соглашению сторон и может быть как твердой, так и приблизительной, т.е. окончательная цена может определяться по выполнении работ (ст. 663 ГК) |
| Режим работы | Работник обязан исполнять свои обязанности только в рабочее время, установленное ПВТР (ст. 110 ТК).Наниматель ведет учет времени, отработанного работником (ч. 1 ст. 133 ТК). Работник получает доплату за сверхурочную работу, работу в ночное время, а также в выходные и праздничные дни (ст. 69 ТК) | Подрядчик не подчиняется ПВТР заказчика и сам определяет режим работы, заказчик не ведет учет времени работы подрядчика, табель учета рабочего времени не оформляется. Подрядчику не доплачивают за сверхурочную работу и работу в ночное время, а также в выходные и праздничные дни |
| Ответственность за ущерб | По общему правилу работник несет полную материальную ответственность (ст. 404 ТК), но во многих случаях размер ущерба, который можно взыскать с работника, ограничен размером его среднего месячного заработка (ст. 403 ТК) | При причинении ущерба имуществу заказчика подрядчик должен возместить убытки полностью (ст. 14 ГК) |
| Материальная ответственность за неисполнение обязанностей | Не может быть установлена, поскольку противоречит трудовому законодательству | Может быть установлена договором в виде неустойки (штрафа или пени) (ст. 311 ГК) |
| Приемка работы | Приемка работы, выполненной работником, не обязательна, но может быть установлена трудовым договором или ЛНПА нанимателя | Приемка выполненных работ (оказанных услуг) производится по акту, из которого должно быть видно, какие именно работы (услуги) выполнены (оказаны) и приняты. Именно акт является основанием для оплаты работ (услуг) (ст. 673 ГК) |
| Гарантии | Работнику предоставляются все гарантии, установленные ТК (глава 9 ТК) (например, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, социальные отпуска, выплачиваются детские пособия и пособия по временной нетрудоспособности и др.) | Подрядчику не предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством для работников, в частности, трудовой отпуск и иные виды отпусков не предоставляются |
| Начисление страховых взносов | На сумму выплат в пользу работника начисляются страховые взносы в ФСЗН (Закон N 138-XIII) и Белгосстрах (абз. 2 п. 272 Положения N 530) | На сумму вознаграждения начисляются взносы в ФСЗН (абз. 3 подп. 1.1 п. 1 Указа N 314), а также взносы в Белгосстрах в отношении лиц, работающих по гражданско-правовым договорам в местах, предоставленных заказчиком (абз. 4 п. 272 Положения N 530, абз. 7 подп. 1.1 п. 1 Указа N 314) |
| Исчисление подоходного налога | Ежемесячно с суммы заработной платы исчисляется и удерживается подоходный налог, при этом при выплате аванса не удерживается, а только при окончательной выплате (гл. 18 НК) | Ежемесячно с суммы заработной платы исчисляется и удерживается подоходный налог, при этом при выплате аванса не удерживается, а только при окончательной выплате (гл. 18 НК) |
| Счета бухучета, на которых отражается вознаграждение | 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" (Инструкция N 50) | 60 "Расчеты с поставщиками и подрядчиками" (Инструкция N 50) |