

Правовая помощь

Можно ли заключить гражданско-правовой договор с кочегаром образовательного учреждения?

Выполнение лицом определенной работы может осуществляться на условиях как трудового, так и гражданско-правового договора в зависимости от содержания работы.

Под гражданско-правовым договором, или договором подряда, понимается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст.420, 702 ГК РФ).

При этом следует иметь в виду, что работа по гражданско-правовому договору имеет существенные отличия от работы по трудовому договору.

1) По договору подряда работник (подрядчик) обязан выполнить конкретное задание (задания) заказчика, которое известно уже в момент заключения договора. По трудовому же договору работник должен работать по конкретной должности в соответствии с штатным расписанием, по определенной профессии, специальности и выполнять обязанности, обусловленные трудовым договором (ст.57 ТК РФ). В трудовых отношениях работодателя интересует прежде всего сам процесс трудовой деятельности работника, а в договоре подряда - конкретный результат.

2) Подрядчики сами определяют порядок выполнения возложенных на них договором обязанностей и режим работы. Для них важен конечный результат труда - исполнение заказа надлежащим образом и в согласованный срок. Работник же, работающий по трудовому договору, должен следовать установленным правилам внутреннего трудового распорядка, в том числе соблюдать режим рабочего времени, утвержденный в учреждении.

3) Трудовая функция всегда выполняется работником лично, подрядчик же может привлечь к исполнению своих обязанностей третьих лиц (ст.313 ГК РФ).

4) Подрядчики получают не заработную плату, а предусмотренное договором вознаграждение, которое выплачивается не каждые полмесяца, как зарплата, а в порядке, установленном договором.

5) Если с физическим лицом заключен договор подряда, то на него не распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (отпуска, больничные и т.п.).

Более того, как показывает судебная практика, суды при рассмотрении вопроса о различиях трудового договора от гражданско-правового руководствуются аналогичными критериями и разъясняют, что основными признаками, позволяющими отграничить трудовой договор от гражданско-правового, являются:

- личностный признак (выполнение работы личным трудом и включение работника в производственную деятельность учреждения);
- организационный признак (подчинение работника внутреннему трудовому распорядку; его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность);
- выполнение работ определенного рода, а не разового задания (письмо ФСС РФ от 20.05.1997 №051/160-97).

Таким образом, работодателю выгоден договор подряда, а работнику – трудовой договор. Заключить гражданско-правовой договор с кочегаром можно, однако также можно с уверенностью утверждать, что если в штатном расписании учреждения предусмотрена должность «кочегар», при заключении договора будут использованы такие термины, как «должность», «заработная плата», «прием на работу», «увольнение», «режим работы», будет издаваться приказ о приеме на работу, ознакомление с инструкцией по технике безопасности, соблюдение графика работы, будут присутствовать иные признаки трудовых правоотношений, то такой договор с работником не будет признан гражданско-правовым. Эти условия однозначно могут стать для суда, государственной инспекции труда или прокуратуры основанием для отнесения таких отношений сторон к трудовым правоотношениям.

Законодательством запрещается заключение гражданско-правового договора в тех случаях, когда между сторонами фактически возникают трудовые правоотношения. К таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ст.11 ТК РФ).