Гражданско-правовой договор для выполнения функций разнорабочего

Вопрос:

Можно ли заключить договор ГПХ с физлицом (18 лет) для выполнения функций разнорабочего?

Необходим ли предварительный медосмотр (организация расположена в местности, приравненной к районам крайнего севера)

Какой вид договора подходит в этом случае - договор возмездного оказания услуг, договор подряда…?

Ответ:

При принятии решения о заключении договора гражданско-правового характера с гражданином для выполнения функций разнорабочего необходимо учитывать следующие обстоятельства:

Обоснование:

1. Организация может заключить с гражданином как трудовой, так и гражданско-правовой договор на выполнение работ или оказание услуг. Каких-либо ограничений для организаций по заключению договоров гражданско-правового характера законодательством не установлено. Однако при заключении договора ГПХ с лицом для выполнения функций разнорабочего необходимо учитывать следующее:

- гражданско-правовые договоры заключаются на выполнение временных, разовых работ, не носящих постоянный характер, для которых нецелесообразно принимать сотрудника по трудовому (в том числе по срочному) договору. Для гражданско-правовых отношений важен не столько сам процесс (труд исполнителя), сколько конечный результат оказанной услуги (работы), подлежащий сдаче заказчику;
- исполнитель не зачисляется в штат организации;
- по договору ГПХ нельзя предусматривать обязанность исполнителя подчиняться режиму заказчика, правилам трудового распорядка или каким-либо другим локальным нормативным актам организации;

Данная консультация бесплатно предоставлена пользователю системы Помощник Юриста в рамках стандарта обслуживания.

Хотите всегда иметь под рукой любые нормативные документы и получать качественные консультации от экспертов? Попробуйте бесплатный доступ к системе!

- гражданско-правовой договор должен предусматривать оплату за выполненную работу (оказанную услугу) - вознаграждение, а не за сам труд исполнителя - заработную плату. Поэтому рекомендуется в гражданско-правовом договоре не предусматривать регулярных ежемесячных выплат;
- на граждан, работающих по гражданско-правовым договорам, не распространяются социальные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (право на оплачиваемый отпуск, оплата временной нетрудоспособности и т.п.).
- по результатам выполнения работ (оказания услуг) по гражданско-правовым договорам должен быть оформлен акт сдачи-приемки или другой документ, удостоверяющий приемку.

Если указанные условия не соблюдаются, то организация-заказчик будет нести риск переквалификации договора в трудовой - физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе будет обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями.

Так, в силу части 2 статьи 15 ТК РФ не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работодателем и работником.

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны будут применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (часть 4 статьи 11 ТК РФ, абзац третий пункта 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Таким образом, если предполагаемая работа разнорабочего будет носить постоянный регулярный характер, а не характер разового поручения, лицо будет обязано подчиняться указаниям руководителя и правилам внутреннего трудового распорядка организации с ежемесячной выплатой вознаграждения, то рекомендуем во избежание риска признания договора ГПХ трудовым и риска наступления административной ответственности за заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем (часть 4 статьи 5.27 КоАП РФ), заключить с разнорабочим трудовой договор.

2. Нормы трудового законодательства не распространяются на лиц, работающих по гражданско-правовому договору (часть 8 статьи 11 ТК РФ), тогда как прохождение предварительного медицинского осмотра касается только лиц, с которыми заключается трудовой договор (статья 69 ТК РФ).

Данная консультация бесплатно предоставлена пользователю системы Помощник Юриста в рамках стандарта обслуживания.

Хотите всегда иметь под рукой любые нормативные документы и получать качественные консультации от экспертов? Попробуйте бесплатный доступ к системе!

Поэтому заказчик работ (услуг) не должен организовывать прохождение исполнителем предварительного медосмотра (только если сами стороны в договоре не установили такое условие, пункт 4 статьи 421 ГК РФ).

3. Исходя из условий вопроса невозможно сделать вывод о подходящем виде договора ГПХ - вид договора зависит от его конкретного предмета и цели.

При определении вида договора следует исходить из следующего: договор подряда отличается от договора на возмездное оказание услуг тем, что результат деятельности подрядчика имеет овеществленный характер и выражается в создании вещи по заданию заказчика или ее трансформации (реконструкции, ремонте и т.д.), в отличие от деятельности услугодателя, не приводящей к созданию вещественного результата. По договору подряда ценность для заказчика представляет результат работ, в договоре на оказание услуг ценностью для заказчика являются сами действия исполнителя, которые тем не менее также зачастую приводят к определенному результату (Постановления Президиума ВАС РФ от 27.04.2010 N 18140/09 по делу N А56-59822/2008, ФАС Западно-Сибирского округа от 02.03.2010 по делу N А27-9091/2009, Определение ВАС РФ от 15.07.2011 N ВАС-9053/11 по делу N А71-9515/2010-А17).

Лисицкая О.С.,

эксперт по гражданскому, корпоративному и трудовому праву

Данная консультация бесплатно предоставлена пользователю системы Помощник Юриста в рамках стандарта обслуживания.

Хотите всегда иметь под рукой любые нормативные документы и получать качественные консультации от экспертов? Попробуйте бесплатный доступ к системе!