

## Статья: «Разница есть!»

Статьей 41 Конституции Республики Беларусь гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда.

Право на труд граждане Республики Беларусь реализуют главным образом через трудовые правоотношения путем заключения с нанимателями трудовых договоров (контрактов).

Вместе с тем, в настоящее время широкое распространение при оформлении правоотношений между организацией и гражданином получили гражданско-правовые договоры.

Трудовой договор следует отличать от гражданско-правового договора. Разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров на практике имеет большое значение. Трудовой договор и гражданско-правовые договоры по-разному заключаются, изменяются, прекращаются, а также влекут разные правовые последствия. Смещение этих понятий может повлечь за собой неправильное применение законодательства, что может привести к конфликту между сторонами заключенного договора.

Согласно статье 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) трудовой договор - соглашение между работником и нанимателем, 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 в соответствии со статей 656 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК) 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).

При заключении трудового договора у нанимателя и работника возникают трудовые правоотношения, то есть на работника распространяются нормы, предусмотренные трудовым законодательством. При заключении гражданско-правового договора у сторон возникают гражданско-правовые правоотношения, регулирующиеся ГК, что означает то, что в отношениях между подрядчиком и заказчиком не действуют нормы трудового законодательства. В связи с этим не допускается наличие в гражданско-правовом договоре терминов и определений, применяемых в трудовом законодательстве. Например: «работник», «наниматель», «заработная плата», «сроки выплаты заработной платы», «режим труда и отдыха» и т.п.

При заключении трудового договора отношения работника и нанимателя помимо условий самого договора регулируются еще и нормами трудового законодательства. При заключении гражданско-правового договора основным документом, регулирующим правоотношения сторон, является сам гражданско-правовой договор, заключенный с соблюдением требований Указа Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам».

Основное различие между трудовым договором и гражданско-правовыми договорами заключается в предмете договора.

По трудовому договору работник обязан выполнять не какую-либо конкретную индивидуально-определенную работу, а работу по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям определенной квалификации, исполнять определенную трудовую функцию.

При этом при выполнении какого-либо определенного задания нанимателя трудовая деятельность работника не прекращается, работник обязан выполнять любые задания нанимателя, относящиеся к его трудовой функции по установленным в трудовом договоре профессии, квалификации, специальности, должности. Предметом трудового договора является сам труд работника в процессе производства, в то время как предметом гражданско-правового договора является конечный результат этого труда, то есть уже конкретный результат труда (построенный дом, изготовленное изделие, написанное произведение и т.п.).

Гражданско-правовые договоры применяются, как правило, для выполнения конкретной работы, направленной на получение конечного результата и применяются чаще всего для выполнения определенных разовых работ.

По гражданско-правовому договору подрядчик обязуется выполнить к определенному сроку определенную работу по заданию заказчика из его или из собственных материалов.

По трудовому договору труд работника должен организовывать наниматель, создавать работнику необходимые условия для выполнения работы в соответствии с трудовым, коллективным договором, обеспечивать его сырьем, материалами, инструментами, спецодеждой и т.д.

При заключении гражданско-правовых договоров процесс труда исполнителя заказчиком не регламентируется. Подрядчик сам организует свою работу, сам определяет время начала и окончания ежедневной работы, распределяет время работы и ее продолжительность по своему усмотрению. Работник же по трудовому договору в процессе выполнения своей трудовой функции обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, установленным у нанимателя, соблюдать режим рабочего времени, начинать и заканчивать работу в установленное нанимателем время.

По трудовому договору работник обязан выполнять нормы труда (норму времени, норму выработки). Например, рабочий-сдельщик должен выполнять дневную норму выработки, а рабочий-повременщик должен ежедневно отработать установленную норму рабочего времени. По гражданско-правовым

договорам устанавливается только начало и конечный срок выполнения задания.

При ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной или материальной ответственности. По договору подряда за ненадлежащее исполнение договора ответственность перед заказчиком несет подрядчик, заключивший договор, в той мере, в которой оговорено в договоре, например: уменьшение стоимости работ, досрочное расторжение договора и т.д.

По трудовому договору работнику выплачивается заработная плата - вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время. По гражданско-правовым договорам выплачивается денежное вознаграждение за готовый результат труда подрядчика.

Законодательство о труде обеспечивает лицу, поступающему на работу по трудовому договору, ряд существенных социальных гарантий, например: право на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск, дополнительный отпуск в случае работы во вредных и (или) опасных условиях труда, другие дополнительные отпуска, которые могут устанавливаться нанимателем за счет собственных средств, социально-бытовые льготы и преимущества, установленные трудовым, коллективным договором. Лицо, работающее по гражданско-правовому договору, вышеперечисленных гарантий иметь не будет. Однако, гражданско-правовые договоры также имеют определенные преимущества, а именно: срок заключения гражданско-правового договора не ограничен ни минимальными, ни максимальными пределами, а определяется соглашением сторон, не требуется какая-либо особая процедура его расторжения, денежное вознаграждение выплачивается по результатам выполнения определенной работы, а не за конкретный календарный период.

Вместе с тем, следует отметить, что именно каждый из нас при праве выбора своей деятельности и вступления в трудовые или гражданские отношения обязан знать нормы законодательства, регламентирующие те или иные отношения, а также свои права и обязанности.

Главный государственный инспектор труда  
Кричевского межрайонного отдела  
Могилевского областного управления  
Департамента государственной инспекции труда



Е.А. Искарёва