

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

## ДОГОВОР С САМОЗАНЯТЫМ

## КОММЕНТАРИЙ

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 ТК РФ).

Плательщик налога на профессиональный доход признается гражданином, ведущим предпринимательскую деятельность, однако ему разрешено вместо регистрации в качестве ИП стать плательщиком НПД (пункт 1 статьи 23 ГК РФ, часть 6 статьи 2 ФЗ № 422). В соответствии с пунктом 1 статьи 2 ГК РФ, предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли. Важно в ФЗ № 422 имеются ограничения на отдельные виды договоров – агентирование, комиссия, поручение (статья 4).

1. Функциональное отличие.
  - Работник выполняет трудовую функцию (вид работы, все подряд из должностной инструкции неограниченное количество раз);
  - Самозанятый выполняет работы, оказывает услуги (отдельные задачи, объем ограничен).
2. Самообеспечение.
  - Работодатель для работника обеспечивает условия труда, предоставляет средства производства и отвечает за безопасные условия выполнения работ;
  - Самозанятый самостоятельно обеспечивает себя средствами производства и отвечает за безопасные условия выполнения работ.
3. Личное выполнение.
  - Работник выполняет работу лично;
  - Самозанятый, если это предусмотрено условиями видов договоров и конкретного договора вправе привлекать третьих лиц (с ограничениями ФЗ № 422 – не посредничество, не работник).
4. Оплата.
  - Работник получает зарплату два раза в месяц;
  - Самозанятый получает оплату, как правило, по факту выполнения работ, оказания услуг, подписания актов. При этом хоть и возможен аванс, но оплата по общему правилу не привязывается к оплате два раза в месяц.
5. Контроль.
  - Работник полностью подчиняется распоряжениям работодателя, внутренним локальным нормативным актам, режиму работы;
  - Самозанятый не подчиняется режиму работы заказчика, ЛНА, и его распоряжениям.

Взаимодействие только на уровне ГК РФ – в моменты определения предмета, осуществления приемки и другие моменты, определенные законом. При этом Заказчик вправе во всякое время проверять ход и качество работы, выполняемой подрядчиком, не вмешиваясь в его деятельность (715, 783 ГК РФ).

# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 57 ТК РФ содержит следующие специфические условия трудового договора.

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- об испытании;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

# ДОГОВОР С САМОЗАНЯТЫМ

Согласно статье 702 ГК РФ, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

В соответствии со статьей 779 ГК РФ, по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги.

# КОММЕНТАРИЙ

В договоре с самозанятым не должны указываться:

1. Место работы;
2. Дата, когда лицо должно приступить к работе (в гражданско-правовом договоре указывается срок действия договора, срок выполнения работ/услуг);
3. Оплата труда, в том виде, в котором устанавливается в трудовом договоре. В том числе премирование в зависимости от усмотрения работодателя, а не в зависимости от наступления конкретных условий.
4. Регламентация режима рабочего времени;
5. Социальные гарантии и компенсации;
6. Условия, определяющие характер работы, условия труда на рабочем месте.
7. Испытательный срок.
8. Другие условия или термины соответствующие нормам трудового права.

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

## ДОГОВОР С САМОЗАНЯТЫМ

## КОММЕНТАРИЙ

Материальная ответственность работника регулируется статьями 234 – 237 ТК РФ и, как правило, ограничена, для преодоления ограничения нужно соблюсти процедуры ТК РФ о полной материальной ответственности.

Ответственность самозанятого регулируется статьями 393, 15 ГК РФ. По общему правилу она полная. Но может быть ограничена сторонами по виду убытков (ущерб/ упущенная выгода) или по размеру (статья 15 ГК РФ).

При ограничении ответственности самозанятого, важно, чтобы это как можно меньше соответствовало нормам ТК РФ.

Особенности договоров абонентского обслуживания (исполнения по требованию).

Согласно статье 429.4 ГК РФ, договором с исполнением по требованию (абонентским договором) признается договор, предусматривающий внесение одной из сторон (абонентом) определенных, в том числе периодических, платежей или иного предоставления за право требовать от другой стороны (исполнителя) предоставления предусмотренного договором исполнения в затребованном количестве или объеме либо на иных условиях, определяемых абонентом.

Из этого следует, что с самозанятыми возможно заключение договоров абонентского обслуживания. При этом необходимо помнить, что по договорам абонентского обслуживания всегда устанавливается ограничение объема оказания услуг. По общему правилу у договора имеется приложение с перечнем возможных услуг и максимальным количеством услуг в месяц. В качестве исключения возможно установление ограничения в объеме часов, в тех сферах, где есть почасовая оплата оказания услуг (например, юридические услуги). Ограничение обусловлено тем, что самозанятый заинтересован не обесценивать свои услуги - не загружать себя объемом, который экономически невыгоден.

Условия, которые рекомендуется включать в договоры с самозанятыми:

- Исполнитель не следует правилам внутреннего трудового распорядка, в том числе на него не распространяется режим рабочего времени Заказчика;
- На исполнителя не распространяются локальные нормативные акты Заказчика;
- Исполнитель самостоятельно обеспечивает себя всем необходимым для оказания услуг (ПК, периферийные устройства, доступ в интернет и т.д.).

При наличии спора с привлеченным лицом или государственными органами суд будет руководствоваться статьей 431 ГК РФ, и оценивать условия в совокупности путем сопоставления с другими условиями и смыслом договора в целом. Поэтому, если имеются незначительные отступления от данных рекомендаций важно, чтобы в совокупности это не давало оснований полагать, что условия договора соответствуют трудовым отношениям.