

Инструкция. Заключаем договор ГПХ без рисков

Полезные материалы из системы:

-  [Готовое решение: Как заключить гражданско-правовой договор оказания услуг физическим лицом \(КонсультантПлюс, 2022\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Типовая ситуация: Чем трудовой договор отличается от гражданско-правового \(Издательство "Главная книга", 2022\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Ситуация: В чем отличие работы по гражданско-правовому договору от работы по трудовому договору? \("Электронный журнал "Азбука права", 2022\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу {КонсультантПлюс}](#)
-  [Перспективы и риски спора в суде общей юрисдикции: Споры, связанные с заключением трудового договора: Работник \(Исполнитель\) требует признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми \(КонсультантПлюс, 2022\) {КонсультантПлюс}](#)

Кто и какие виды договоров ГПХ может заключить?

Договор ГПХ может быть заключен между:

- физическим лицом и другим физическим лицом;
- юридическим лицом и другим юридическим лицом;
- физическим лицом и юридическим лицом.

Также возможно заключение договора между несколькими лицами. Например, несколько с одной стороны, и одно или несколько — с другой.

Заключить **гражданско-правовой договор** (ГПД) с физлицом (не ИП и не самозанятым) можно для выполнения разового поручения или непрофильной для вас работы. Например, это касается найма преподавателя для нескольких занятий по повышению квалификации.

К видам договоров ГПХ можно отнести:

- договор возмездного оказания услуг;
- договор подряда;
- договор транспортной экспедиции;
- авторский договор;
- договор поручения;
- имущественный договор.

Чем договор ГПХ отличается от трудового?

Гражданско-правовой договор - соглашение, по которому исполнитель обязуется выполнить конкретную [работу](#) или оказать [услугу](#), а заказчик - ее оплатить. То есть в отличие от трудового договора вы покупаете не рабочее время человека, а результат труда. А как достигнуть результата, он решает сам.

Поскольку трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений, признаки, отличающие его от гражданско-правового договора, следуют из определения таких отношений и основных принципов их правового регулирования.

Так, признаками работы по трудовому договору, в том числе о дистанционной работе, отличающими ее от работы по договору гражданско-правового характера, являются ([ст. 2, ч. 1 ст. 15, ч. 1 ст. 56, ст. ст. 66, 66.1, 131, 136, ч. 4 ст. 312.1, ст. 312.5 ТК РФ; п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15; Информация Прокуратуры г. Москвы, 2021; п. 2 Письма ФНС России от 15.04.2022 N ЕА-4-15/4674](#)):

1. достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя;
2. подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности);
3. обеспечение работодателем условий труда;
4. выполнение работником трудовой функции за плату;
5. устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда;
6. выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности;
7. наличие дополнительных гарантий для работника, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения;
8. зачисление работника по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием;
9. внесение записи о работе в трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности);
10. порядок и форма оплаты труда, право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не ниже установленного МРОТ;
11. отсутствие в гражданско-правовом договоре указания на индивидуально определенную работу, конкретный и конечный результат вашего труда;
12. перезаключение гражданско-правового договора в течение длительного времени;

13. издание работодателем в отношении вас приказов и получение от работодателя распоряжений по вашей работе.

Условия договора ГПХ и выгоды для работодателя

Очевидно, что договор ГПХ многим отличается от трудового договора. Рассмотрим условия, характерные для такого договора.

1. Оплата услуг на условиях Заказчика.

В ГПД Заказчик устанавливает срок и стоимость получения результата работы. При согласии Исполнителя договор заключается. В противном случае Заказчику не нужно письменно (как в ТД) обосновывать причины отказа в заключении договора.

2. Оплата результата, а не процесса работы.

При заключении ТД Работник получает зарплату за посещение рабочего места. А по договору ГПХ Заказчик оплачивает принятые по акту работы или услуги. Так, Заказчик имеет право отказать в выплате, если работа или услуги выполнены ненадлежащим образом.

3. Отсутствует необходимость в организации рабочего места.

По ГПД Заказчику не нужно думать об организации рабочего места Исполнителя. Таким образом он избегает затрат, характерных для ТД: рабочий инструментарий, аренда офиса, коммунальные платежи, программное обеспечение, организация охраны труда.

4. Отсутствует понятие «рабочее время».

По договору ГПХ Заказчик не ведёт учёта рабочего времени Исполнителя. Ему не нужно оплачивать, как в случае с ТД, сверхурочную работу, выходные и праздничные дни, командировочные и суточные.

5. Отсутствует обязательство двустороннего расторжения договора.

Работая по ГПД, Заказчик, решив сократить штат, может расторгнуть договор досрочно в одностороннем порядке без объяснений. При ТД же подобная процедура сложна организационно, а также чревата необходимостью в выплате выходного пособия.

6. Экономия на «соцпакете» работника.

По ТД в зарплату Работника включена оплата выходных, больничных, отпусков и пр. По договору ГПХ не надо оплачивать отпуска и создавать рабочее место, взносы на травматизм надо платить, только если это предусмотрено договором. Договор можно заключить на любой срок и установить любую оплату - минимума нет и платить деньги два раза в месяц не обязательно.

На что обратите внимание, чтобы заключить договор ГПХ без рисков?

При заключении договора ГПХ рекомендуем обращать внимание на следующие моменты:

1. при заключении договоров ГПХ используйте формулировки Гражданского Кодекса, в частности называйте стороны договора так, как они указаны в Гражданском Кодексе. Например, подрядчик и заказчик;
2. предмет договора ГПХ необходимо прописывать в соответствии с нормами Гражданского Кодекса. Указывайте, что исполнитель обязуется выполнить работу, оказать услугу, совершить действие. Обратите внимание, что предметом гражданского договора должен быть именно конкретный результат труда, а не сам процесс выполнения работы, как в трудовом договоре. В договоре должен быть указан вид работ, а не должность. Например, «подготовка отчетности», а не бухгалтер. Установите конкретные сроки выполнения этих работ. Также не устанавливайте исполнителю конкретный режим работ;
3. не включайте в договора ГПХ условия, характерные для трудовых отношений. Например, обязанность исполнителя выполнять договор только лично, подчиняться ПВТР и иным локальным нормативным актам, и указаниям руководства. Не прописывайте условия об испытании и о выплате вознаграждения каждые две недели. По мнению судов, такие положения доказывают трудовой характер отношений между сторонами (апелляционные определения [Липецкого областного суда](#) от 23.04.2018 по делу № 33-1345/2018, [Мосгорсуда](#) от 16.09.2019 № 33-36305/2019);
4. при расчетах с исполнителями по гражданско-правовым договорам не используйте слово «зарплата». Сумму, выплачиваемую исполнителю, обозначайте исключительно как «вознаграждение». При этом не выплачивайте его в те же сроки, что и заработную плату;
5. разграничивайте полномочия штатных и привлеченных исполнителей, если их специализации совпадают. Например, Вы примете решение заключить гражданско-правовой договор с бухгалтером, уже имея в штате собственного специалиста. В этом случае в трудовом договоре со штатным сотрудником желательно прописать, что он ведет только текущий учет. А привлеченный исполнитель, согласно договору оказания услуг, занимается составлением отчетности.