

Способы оформления отношений при выполнении работы

В зависимости от целей, преследуемых сторонами, отношения между лицами при выполнении тех или иных работ могут быть оформлены разными способами. Одним из таких способов является заключение трудового договора, а другим – гражданско-правового договора на выполнение работ или оказание услуг, и привлечение того или иного лица (в данном случае физического лица) к труду на основании добровольного патента¹.

Эти два договора служат различным целям, заключаются при различных обстоятельствах и имеют свои особенности. Но часто некоторые организации-работодатели прибегают к заключению гражданско-правового договора вместо трудового, когда, к примеру, не желают сами производить налоговые и социальные отчисления за своих сотрудников, предоставлять им предусмотренные трудовым законодательством КР гарантии и компенсации, и по другим возможным причинам².

В настоящей статье будут рассмотрены вопросы о том, какими правами и обязательствами обладают стороны в каждом из отдельных случаев и какой договор, на наш взгляд, лучше всего заключать в целях наиболее эффективной защиты прав и интересов лиц, выполняющих те или иные работы.

1) Трудовой договор:

Для начала рассмотрим трудовой договор. Трудовой договор заключается между работодателем (далее «Работодатель») и работником (далее «Работник») на определенный срок или неопределенный срок (далее «Трудовой договор») и регулируется Трудовым кодексом Кыргызской Республики № 106 от 4 августа 2004 года (далее «Трудовой кодекс»).

Согласно Трудовому договору Работник обязуется лично выполнять работу по определенной профессии (специальности), квалификации или должности, соблюдая при этом правила внутреннего трудового распорядка. Трудовой кодекс, в свою очередь, устанавливает продолжительность рабочего дня, выходные и праздничные дни, а также отпускные дни, которые должны быть включены в договор, и тем самым соблюдаться сторонами.

¹ Отдельные налоги могут уплачиваться путем приобретения обязательного патента (для юридических лиц) или добровольного патента (для физических лиц) (п. 1 ст. 345 Налогового кодекса КР № 230 от 17.10.2008 года (далее «НК КР»)).

Патентом является выдаваемый органом налоговой службы или приобретаемый налогоплательщиком посредством платежного терминала документ, удостоверяющий право налогоплательщика осуществлять определенный вид деятельности и уплату налогов по данному виду деятельности, а также подтверждающий получение доходов в течение времени, в котором действовал патент (п. 2 ст. 345 НК КР).

² За исключением случаев, когда волеизъявление на заключение гражданско-правового договора исходит от самого лица, выполняющего или оказывающего те или иные работы/услуги.

По Трудовому договору Работник получает заработную плату, которая не может быть меньше минимальной месячной заработной платы³, установленной законодательством Кыргызской Республики (далее «КР») и должна выплачиваться регулярно, по крайней мере, один раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом.

Трудовой кодекс предусматривает обязательство Работодателя по Трудовому договору предоставить Работнику необходимые условия труда, рабочее место, рабочие принадлежности, материалы и т. д. Работодатель также обязан обеспечить Работнику надлежащую охрану труда и безопасность.

Работник, в свою очередь, обязан соблюдать правила трудового распорядка (трудовой дисциплины). Он/она имеет право полагаться на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством КР в соответствующих случаях (например, при сокращении штата, неиспользованных отпускных дней по работе и т. д.).

Следует отметить, что по Трудовому договору Работодатель за Работника сам уплачивает ежемесячно предусмотренные законодательством КР обязательные социальные отчисления в Социальный фонд КР и подоходный налог: 10%⁴ в виде социальных отчислений из самой заработной платы Работника⁵ отправляется в Социальный фонд КР и 10% уходит в бюджет в виде подоходного налога; помимо этих отчислений от всех видов выплат, начисленных в пользу каждого нанятого Работника, Работодатель отдельно платит за каждого Работника еще 17,25%⁶ в Социальный фонд КР.

Далее, за нарушение условий Трудового договора Работник несет дисциплинарную и/или материальную ответственность в соответствии с Трудовым кодексом.

Также, в соответствии с Трудовым кодексом существует специальный механизм разрешения споров по трудовым спорам. Для защиты своих прав и интересов Работник может обратиться в (1) комиссию по трудовым спорам⁷, (2) уполномоченный государственный орган КР в области надзора и контроля за соблюдением трудового

³ Минимальный размер заработной платы в месяц равен 1662,0 сом согласно ст. 13 Закона КР «О республиканском бюджете Кыргызской Республики на 2018 год и прогнозе на 2019-2020 годы» от 28.12.2017 года № 218 (23).

⁴ Распределение сумм страховых взносов производится в следующих размерах: в Пенсионный фонд – 8%, в Государственный накопительный пенсионный фонд – 2% (пп. а п. 2 ст. 2 . Закона КР «О тарифах страховых взносов по государственному социальному страхованию» № 8 от 24.01.2004 года (далее «Закон о страховых взносах»)).

⁵ За исключением работников-пенсионеров (пп. а п. 2 ст. 2 Закона о страховых взносах); для работников-пенсионеров данная ставка равна 8%, которая отправляется только в Пенсионный фонд.

⁶ Распределение сумм страховых взносов производится в следующих размерах: в Пенсионный фонд – 15%, в Фонд обязательного медицинского страхования – 2%, в Фонд оздоровления трудящихся – 0,25% (пп. а п. 1 ст. 2 Закона о страховых взносах).

⁷ Комиссии по трудовым спорам создаются в организациях с численностью работающих 10 и более человек (ст. 415 Трудового кодекса).

законодательства⁸, а также (3) в суд за восстановлением своих нарушенных прав в соответствии с Трудовым договором.

Более того, при оформлении отношений посредством Трудового договора, Трудовой кодекс и Закон КР «О профессиональных союзах» № 130 от 16.10.1998 года (далее «Закон о профсоюзах») позволяют работникам, то есть каждому гражданину, достигшему 14 (четырнадцатилетнего) возраста и осуществляющему трудовую деятельность или обучающемуся в учебном заведении, а равно пенсионерам по своему выбору добровольно вступать в профсоюзы⁹ при условии соблюдения их уставов для защиты своих прав и интересов, и в случае возникновения споров с Работодателем Работники могут инициировать процедуру коллективного трудового спора и объявить ему забастовку.

Также надо отметить, что согласно ст. 30 Трудового кодекса Работник, не являющийся членом профсоюза, вправе на договорных условиях уполномочить орган профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

2) Гражданско-правовой договор:

Теперь рассмотрим, что представляет с собой гражданско-правовой договор. Гражданско-правовой договор заключается между клиентом («Заказчиком») и исполнителем («Исполнителем») для выполнения конкретных работ/услуг («Гражданско-правовой договор») и регулируется Гражданским кодексом КР. Гражданско-правовой договор обычно прекращается после выполнения таких работ/услуг. Как правило, стороны Гражданско-правового договора сами могут обговорить сроки и условия выполнения работ/услуг, стоимость таких работ/услуг.

По Гражданско-правовому договору Исполнителю выплачивается вознаграждение с соответствующими расходами, связанными с выполнением или оказанием работ/услуг. Факт предоставления работ/услуг всегда оформляется актом о приеме выполненных работ/услуг. В зависимости от соглашения сторон, стоимость предоставляемых работ/услуг может быть любых размеров и оплачиваться, как правило, по окончании выполнения таких работ/услуг. Однако может предусматриваться предоплата в процентах (%) от общей стоимости услуг.

Исполнитель по Гражданско-правовому договору сам себя обеспечивает всем необходимым для выполнения работ/услуг, если стороны не договорятся о включении в условия договора обязанности Заказчика предоставить Исполнителю рабочее место, рабочие принадлежности, материалы и т. д.

⁸ Государственная инспекции труда при Министерстве труда и социальной защиты КР.

⁹ В соответствии со ст. 1 Закона о профсоюзах, профессиональные союзы (профсоюзы) в Кыргызской Республике - добровольные общественные объединения граждан на основе общности интересов по роду деятельности, как в производственной, так и непроизводственной сферах, создаваемые для защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов.

В соответствии со ст. 2 Закона о профсоюзах профсоюзы могут создаваться на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности, с численностью работающих 3 (три) и более человека. Их представительными органами являются комитеты или профорганизаторы, избираемые на профсоюзных собраниях (конференциях).

В отличие от Трудового договора по Гражданско-правовому договору Исполнитель не обязан соблюдать трудовую дисциплину, не может рассчитывать на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством КР. Существенным отличием Гражданско-правового договора от Трудового договора является то, что Заказчик в Гражданско-правовом договоре не обязан уплачивать налоги и производить обязательные социальные отчисления в Социальный фонд за Исполнителя. Исполнитель по Гражданско-правовому договору сам уплачивает налоги¹⁰ путем приобретения добровольного патента и производит обязательные социальные отчисления¹¹ в Социальный фонд КР.

За нарушение условий Гражданско-правового договора стороны несут гражданскую ответственность, предусмотренную договором и гражданским законодательством КР, а за восстановлением своих нарушенных прав могут обращаться только в суд.

Итак, каждый из вышеприведенных договоров имеет свои особенности. К примеру, по Гражданско-правовому договору Исполнитель самостоятельно должен производить за себя все необходимые налоговые и социальные отчисления, в то время как по Трудовому договору это обязательство лежит на Работодателе. Далее, Гражданско-правовой договор не предоставляет Исполнителю предусмотренные трудовым законодательством КР гарантии и компенсации. Например, при расторжении Гражданско-правового договора по инициативе Заказчика, Исполнитель работ/услуг не вправе требовать от него те гарантии и компенсации, которые он получил бы по Трудовому договору.

Как отмечалось ранее, за восстановлением своих нарушенных прав Исполнитель по Гражданско-правовому договору может обращаться только в суд, в то время как Трудовой договор предоставляет Работнику особый механизм для разрешения трудовых споров, согласно которому у Работника имеется право обращаться не только в суд, но и в комиссию по трудовым спорам в случае ее наличия в той или иной организации, а также в

¹⁰ Базовая сумма налога (в сомах на 30 дней) на основе добровольного патента зависит от вида экономической деятельности, которая устанавливается Правительством КР по согласованию с профильным комитетом Жогорку Кенеша КР по представлению уполномоченного налогового органа (п. 1 ст. 354 НК КР, Постановление Правительства КР «Об утверждении базовой суммы налога на основе добровольного патента по видам деятельности» № 418 от 25.06.2015 года).

Физические лица, уплачивающие налог на основе добровольного патента, уплачивают налоги за исключением налога на прибыль и налога с продаж (п. 2 ст. 353 НК КР).

Следует отметить, что физические лица, являющиеся налогоплательщиками НДС и/или у которых объем дохода за год превышает размер регистрационного порога по НДС (8 000 000 сомов) не имеют право на применение режима уплаты налога на основе добровольного патента (пп. 1 п. 4 ст. 353 НК КР);

¹¹ Тарифы страховых взносов для Исполнителей (индивидуальных предпринимателей), уплачивающих налоги на основе специального налогового режима путем приобретения добровольного патента, устанавливаются ежемесячно в размере не менее 6%, исчисленных от размера среднемесячной заработной платы, сложившейся в районах и городах республики за предыдущий календарный год. Распределение сумм страховых взносов производится в следующих размерах: в Пенсионный фонд - 89,75 процента; в Фонд обязательного медицинского страхования - 10 процентов; в Фонд оздоровления трудящихся - 0,25 процента (п. 2 ст. 6 Закона о страховых взносах).

Государственную инспекцию труда при Министерстве труда и социальной защиты КР (уполномоченный государственный орган в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства). Более того, трудовое законодательство в отличие от гражданского в целях наиболее эффективной защиты прав и интересов работников позволяет им объединиться в профсоюзах¹², и в случае возникновения споров с Работодателем Работники вправе инициировать процедуру коллективного трудового спора против него, а также объявить ему забастовку.

Таким образом, принимая во внимание вышеуказанные особенности каждого договора, лицу, который будет выполнять работы или оказывать услуги, прежде чем вступать в те или иные отношения с работодателем рекомендуется взвесить все «за» и «против» в отношении заключаемого договора и убедиться, что такой договор обеспечит максимальную защиту его законных прав и интересов, как работника, поскольку в настоящее время наблюдается такая тенденция, когда все больше и больше организаций-работодателей прибегают к заключению Гражданско-правового договора вместо трудового во избежание предоставления своим сотрудникам, например, предусмотренных трудовым законодательством КР гарантий и компенсаций, а также по другим возможным причинам (за исключением случаев, когда лицо, выполняющее или оказывающее те или иные работы/услуги, само изъявило желание заключить Гражданско-правовой договор с работодателем).

Статья подготовлена Умтул Мурат кызы, юрист юридической фирмы «Лоренц». Бишкек, август 2018 года.

Использованная литература:

- 1) Трудовой кодекс КР № 106 от 04.08.2004 года;
- 2) Налоговый кодекс КР № 230 от 17.10.2008 года;
- 3) Гражданский кодекс КР;
- 4) Закон КР «О тарифах страховых взносов по государственному социальному страхованию» № 8 от 24.01.2004 года;
- 5) Закон КР «О профессиональных союзах» № 130 от 16.10.1998 года;
- 6) Закон КР «О республиканском бюджете Кыргызской Республики на 2018 год и прогнозе на 2019-2020 годы» № 218 от 28.12.2017 года.

¹² При условии вступления в эти профсоюзы и соблюдения их уставов.