

Приложение 35

Трудов договор и граждански договор

Публикувано на 25.07.2011 г.¹⁴⁵

Кой договор е трудов и кой граждански?

По определение - Трудовият договор е съглашение между едно лице, носител на работна сила и друго лице или неперсонифицирано образувание, по силата на което носителът на работната сила се задължава да предоставя работна сила при спазване на определена дисциплина, а другото лице - да осигурява условия за извършването на работата и да плаща възнаграждение. Граждански договор, като понятие в българската нормативна уредба не съществува, но в практиката е широко използвано и обединява в себе си няколко типа договори от законодателството. Тава са договор за изработка, договор за поръчка и комисионен договор от Закона за задълженията и договорите, и договор с търговски управител, договор с търговски пълномощник, и договор с търговски помощник от Търговския закон.

145 <http://plusminus.com/bg/blog/336/трудова-договор-граждански-договор>

Разликата между трудов и граждански договор е предмета на сключения договор. При гражданските се уговоря определен резултат по реда на ЗЗД, а при трудовите - работна сила. Работникът или служителят е длъжен да спазва установена от работодателя трудова дисциплина, работно време, работно място, , които характеризират трудовия договор, който се сключва при условията и по реда на КТ.

Различни са и вътрешните отношения между страните по двата договора - при гражданския договор говорим за възложител и изпълнител, а при трудовия - за работник и работодател. При гражданския договор изпълнителят е самостоятелен и независим от възложителя и сам организира трудовата си дейност и постига дължимия резултат. При трудовия договор работникът или служителят е подчинен на работен режим, установен от работодателя и поема задължението да спазва трудова дисциплина и ред. Той има определено работно място, работно време, определен вид работа и се намира в положение на йерархическа зависимост от работодателя. От трудовия договор за работника или служителя възникват редица права, като право на гарантирано трудово възнаграждение, на почивки, на отпуски, на обезщетения, на социално-битово обслужване, на социално осигуряване за всички осигурени со-

циални рискове, на безопасни и здравословни условия на труд и т.н.

По отношение на формата на договора, в ЗЗД не се изисква специална форма за валидност на гражданския договор - той може да се сключи и в устна форма. В случая е важно да се подчертае, че според чл. 9 на ЗЗД - Страните могат свободно да определят съдържанието на договора, доколкото то не противоречи на нормите на закона и на добрите нрави.

Член 62, ал. 1 КТ изисква трудовия договор да се сключва в писмена форма в два екземпляра (арг. от чл. 63, ал. 1 КТ). В тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седемдневен срок от неговото прекратяване, работодателят е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите по седалището си (при юридическо лице) или постоянен адрес (ако е физическо лице). Вписване при гражданските договори не се изисква.

Освен писмената форма, трудовият договор има и задължително съдържание посочено в чл. 66 от КТ.

Гражданският договор е по принцип с еднократно действие (определена задача) и предоставянето на резултата от нея. С изпълне-

нието - този договор се прекратява. Трудовият договор е договор с продължаващо и многократно изпълнение на трудовите операции. Видовете трудов договор са посочени в чл. 67-68 от КТ.

Договорът за изработка се изпълнява с материали на изпълнителя, но може и с материали на възложителя, докато трудовият договор се изпълнява с материали, оръдия и предмети на труда, суровини на работодателя.

Гражданският договор се прекратява на основанията по чл. 267-269 ЗЗД и на общите основания за прекратяване на един облигационен договор. Трудовият договор се прекратява по чл. 325-331 КТ.

Според КСО работниците и служителите, наети на работа по трудов договор са задължително осигурени за всички осигурени социални рискове по този кодекс. Лицата, които полагат труд без трудово правоотношение не внасят осигуровки за фондове Безработица и Общо заболяване и майчинство, но пък за това и не могат да се ползват правата предлагани от тези фондове.

Осигурителните вноски за работниците и служителите се дължат върху получените брутни месечни трудови възнаграждения, но върху не по-малко от минималния осигурителен доход по основните икономически дей-

ности и квалификационни групи професии и не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход (чл. 6, ал. 3 КСО). Тези минимални и максимален размер на месечния осигурителен доход през календарната година се определят ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.

По отношение на изпълнителите по граждански договор, възнаграждението, върху което се дължат осигурителни вноски, се определя след намаляването му с нормативно признатите разходи - 25 % по ЗДДФЛ (чл. 6, ал. 4 КСО).

Тъй като е възможно някои осигурени лица да получават доходи от дейности на различни основания, осигурителните вноски се внасят върху сбора от осигурителните им доходи, но върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход, по реда определен в чл. 6, ал. 10 КСО. Затова при изплащане на възнаграждение по граждански договор, начисляването и внасянето на осигурителни вноски, осигурителите - възложители трябва да имат информация за размера на осигурителния доход на изпълнителя до този момент от основанията по т. 1, което се отразява от осигуреното лице в декларацията към т.нар. сметка за изплатени суми за изплащане на възнаграждение по

извънтрудово правоотношение.

За осигурителен стаж се зачита и времето, за което са внесени или дължими осигурителни вноски върху не по-малко от минималната работна заплата за страната, за лицата по чл. 4, ал. 3, т. 5 КСО - тези, които полагат труд без трудово правоотношение (работят по граждански договор) и получават месечно възнаграждение, равно или над една минимална работна заплата, след намаляването му с нормативно признатите разходи, ако не са осигурени на друго основание през съответния месец.

За изпълнителите по граждански договор, които са задължително осигурени по чл. 4, ал. 3, т. 6 КСО (полагащи труд без трудово правоотношение) и са вече осигурени на друго основание през съответния месец, независимо че са задължително осигурени без да има значение размера на полученото възнаграждение по гражданския договор, това време на работа по извънтрудово правоотношение не се зачита за осигурителен стаж, тъй като за този времеви период на друго основание те имат вече осигурителен стаж. Работата им по граждански договор в този случай има значение само относно размера на осигурителния доход при определяне на размера на някои видове пенсии, и особено на пенсията за осигурителен стаж и възраст

(вж. чл. 70 и 70а КСО).

Времето, през което е работено по трудов договор при пълното законоустановено за тях работно време, ако са внесени или дължими осигурителните вноски върху полученото трудово възнаграждение, но не по-малко от минималния осигурителен доход за съответната професия и дейност, се зачита не само за трудов, но и за осигурителен стаж (вж. чл. 351-352 КТ и чл. 9, ал. 1, т. 1 КСО). Когато работникът или служителят е работил при непълно работно време, осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното работно време.

Т.е. друга основна разлика е, че на работещите по трудов договор им се признава трудов и осигурителен стаж, докато на работещите по граждански договор им се зачита само осигурителен стаж /с изключение на случаите посочени в предходния абзац/.

Осигурителният стаж на работниците и служителите, подобно на трудовия им стаж, се удостоверява чрез трудовата книжка. Осигурителният стаж на изпълнителите по граждански договор се удостоверява чрез осигурителна книжка.

Преценката, дали един договор е трудов или граждански следва да се прави за

всеки конкретен случай, като се изхожда от действителната, а не от привидната воля на страните при неговото сключване. Когато между гражданскоправните субекти се уговори престирането на определен резултат (веществен труд), сключеният договор е граждански и неговата правна регламентация се урежда от общите разпоредби на гражданското право и в частност от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД).

Прибягването до граждански договори е недопустимо, когато те се използват, за да се прикрие по същество предоставянето на работна сила. В тези хипотези би било налице нарушение на чл. 1, ал. 2 КТ, с цел заобикаляне на предвидената в нормативната уредба за правна защита на трудовите правоотношения.

Според чл.405а. от КТ Когато се установи, че работна сила се предоставя в нарушение на чл. 1, ал. 2, съществуването на трудовото правоотношение се обявява с постановление, издадено от контролните органи на инспекцията по труда. В тези случаи съществуването на трудовото правоотношение може да се установява с всички доказателствени средства. В постановлението се определя началната дата на възникването на трудовото правоотношение.