

Отличие трудового договора от гражданско-правового.

В настоящее время на практике распространены ситуации, при которых работодатель заключает с работником не трудовой, а гражданско-правовой договор на выполнение определенных работ или услуг.

Вместе с тем, имеются значительные отличия между такими договорами.

В соответствии с положениями статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), можно выделить следующие признаки трудового договора, отличающие его от гражданско-правового договора:

трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в то время как стороны по гражданско-правовому договору – равноправные субъекты правоотношений;

по трудовому договору работник занимает определенную должность и выполняет трудовую функцию, то есть предмет трудового договора – выполнение работником определенной трудовой функции. Гражданско-правовой договор предусматривает конкретный результат, на достижение которого он направлен;

деятельность по трудовому договору, в отличие от гражданско-правового, регламентируется трудовым законодательством, а также другими правовыми актами, т.е. работник в своей деятельности руководствуется правилами внутреннего распорядка организации, должностной инструкцией, правилами техники безопасности, нормами охраны труда и другими правовыми актами, при этом работодатель обязательно знакомит работника с данными правовыми актами. В свою очередь исполнитель по гражданско-правовому договору не связан нормами указанных правовых документов;

при заключении трудового договора закреплена необходимость выполнения трудовой функции лично. По гражданско-правовому договору допускается передача исполнения обязательства третьему лицу;

существенные отличия трудового договора от гражданско-правового имеются и в оплате труда. По трудовому договору труд оплачивается не реже чем каждые полмесяца непосредственно работнику. Оплата по гражданско-правовому договору происходит по договоренности сторон - это может быть предоплата, оплата по окончании всей работы (независимо от ее продолжительности), могут быть определены этапы приема работы с соответствующей оплатой.

Трудовые отношения предусматривают выплату работникам пособий (в том числе выходного, по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и др.), оплату отпуска или компенсацию за неиспользованный отпуск, иные гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством (связанные с обучением, командировками, получением травмы на производстве, обязательным социальным страхованием работника и другие). При гражданско-правовых отношениях все перечисленные

требования, направленные на защиту и обеспечение работника, не применяются.

В статье 19.1 Трудового кодекса установлено, что в случае если гражданско-правовые отношения имеют признаки трудовых, то при определенных условиях их можно признать трудовыми путем обращения в государственную инспекцию труда или непосредственно в суд,

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Помощник прокурора

юрист 3 класса

А.А. Мешков