

Прокуратура Самарской области разъясняет: «В чем разница между трудовым и гражданско- правовым договорами?»

В прокуратуру Самарской области и в государственную инспекцию труда в Самарской области поступают обращения граждан на заключение «как бы трудовых договоров»? В чем разница между трудовыми и гражданско-трудовыми договорами разбираемся вместе с начальником управления по надзору за исполнением федерального законодательства прокуратуры Самарской области **Дмитрием Макаровым**.

«Одной из разновидностью нарушения прав граждан является оформление вместо трудовых договоров различных гражданско-правовых договоров. Во избежание в дальнейшем взаимных претензий и проблем сторонам необходимо определиться с видом заключаемого договора.

Определим понятия договоров:

– 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. (ст. 56
Трудового кодекса РФ);

— гражданско-правовым договором признается
соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении
или прекращении
гражданских прав и обязанностей (ст. 420 Гражданского кодекса
РФ).

Основные различия между трудовым и
гражданско-правовыми договорами:

— сторонами трудового договора являются
работник и работодатель (работник выполняет работу лично),
сторонами
гражданско-правового договора — заказчик и исполнитель
(договор может содержать
условие, позволяющее исполнителю передавать часть работы
третьему лицу).

— при заключении трудового договора трудовая
книжка ведется, при заключении гражданско-правового — нет.

—
при заключении трудового договора место
работы, материалы, охрану труда обеспечивает работодатель, по
гражданско-правовому — исполнитель сам себя обеспечивает
необходимыми
материалами, по соглашению сторон заказчик может предоставить

свои материалы.

– по трудовому договору работник может обратиться за защитой своих трудовых прав в профсоюз, прокуратуру, государственную инспекцию труда, суд, по гражданско-правовому договору исполнитель вправе обратиться только в суд.

–

по трудовому договору заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, по гражданско-правовому договору оплата производится в порядке, указанном в данном договоре: обычно по факту окончания работ/оказания услуг на основании акта приема-передачи.

На указанные суммы не распространяются нормы законодательства, регулирующие трудовую деятельность работника и его социальное обеспечение. В частности, могут возникнуть следующие проблемы.

– неоплата отпуска, листка нетрудоспособности,

– отсутствие выходного пособия,

– минимальный размер будущей пенсии.

Работодатель заключает гражданско-правовой договор вместо трудового договора с целью экономии и минимизации ответственности. При заключении гражданско-правового договора обязательств по отношению к исполнителю у организации меньше.

В соответствии с ч. 2 ст. 15 Трудового кодекса РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих

трудовые отношения между работником и работодателем, [не допускается](#).

Части 4, 5 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривают ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо [заключение](#) гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Куда

жаловаться на нарушение трудовых прав?

Вариантов несколько. Вы можете обратиться в профсоюз, созданный на базе предприятия, или в комиссию по трудовым спорам. Обжаловать действия либо бездействия работодателя обратившись в государственную инспекцию труда в Самарской области, Вам помогут защитить трудовые права в прокуратуре области, города, района либо вы самостоятельно можете защищать свои трудовые права в судебном порядке».