

«Правовые отличия трудового договора и договора гражданско-правового характера»

На практике

встречаются случаи, когда работодатель оформляет с работником вместо трудового договора, договор гражданско-правового характера – разъясняет помощник прокурора Ленинского района г. Самары Екатерина Демкина.

В

соответствии со статьей 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), трудовой договор – это 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.

В силу статьи 420 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ), под гражданско-правовым договором понимается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Трудовой договор имеет принципиальные отличия от гражданско-правового договора:

- сторонами трудового договора являются работник и работодатель (работник выполняет работу лично), в то время как сторонами гражданско-правового договора – заказчик и исполнитель (договор может содержать условие, позволяющее исполнителю передавать часть работы третьему лицу);

- законодательно закреплена обязанность ведения работодателем трудовой книжки работника (ст. 66 ТК РФ) в отношении работника, проработавшего у него свыше 5 дней, при заключении гражданско-правового – нет;

- при заключении трудового договора место работы, материалы, охрану труда обеспечивает работодатель, по гражданско-правовому – исполнитель сам занимается обеспечением необходимыми материалами, по соглашению сторон заказчик может предоставить свои материалы;

- по

трудовому договору заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ), по гражданско-правовому договору оплата производится в порядке, указанном в договоре;

– по договорам оказания услуг или выполнения работ исполнитель (подрядчик) обязан выполнить конкретное задание (задания) заказчика, которое (которые) известно (известны) еще в момент заключения договора и получить фиксированную договором сумму. По трудовому договору работник должен работать по конкретной должности в соответствии со штатным расписанием, по определенной профессии, специальности и выполнять все поручения руководства по мере их поступления. В трудовых отношениях работодателя интересует, прежде всего, сам процесс трудовой деятельности работника, а в гражданско-правовых – конкретный результат;

– трудовые отношения предусматривают работу по определенному графику, который закрепляется внутренними документами работодателя, в то время как в гражданско-правового характера предусматриваются даты начала и окончания работ, но исполнитель может работать в удобное для него время;

– трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок или определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ или иными

федеральными законами, договор гражданско-правового характера всегда

устанавливает конкретный срок исполнения договора;

– при наличии

трудовых отношений работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной

ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение последним

возложенных на него трудовых обязанностей, в договоре гражданско-правового

характера такой возможности у заказчика нет.

Важно

помнить, что в трудовом договоре в обязательном порядке должны содержаться

сведения, установленные ст. 57 ТК РФ.

Кроме того,

при осуществлении деятельности на основании договора гражданско-правового характера

могут возникнуть следующие проблемы:

– неоплата

отпуска либо отсутствие отпуска, неоплата листка нетрудоспособности;

– отсутствие

выходного пособия;

– минимальный

размер будущей пенсии.

В целях защиты своих трудовых прав работник может обратиться в профсоюз, Государственную инспекцию труда, прокуратуру, суд. Работая по гражданско-правовому договору, исполнитель может защищать свои права в суде.