

Взаимодействие работодателя и физических лиц осуществляется на основе



**трудового
договора**

**посредством
заключения**



**договора
гражданско-правового
характера**



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

← отличие →

ДОГОВОР ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА

– это соглашение между работником и работодателем, по которому:

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.

– **относится к сделкам** и представляет собой соглашение об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей, при котором стороны, не вступая в трудовые отношения, определяют результат работы, имущественные взаимоотношения и другие вопросы взаимодействия (договоры подряда, возмездного оказания услуг, авторские договоры и др.).

Работник осуществляет свои гражданские права по своей воле и в своих интересах, при этом:

- выполняет трудовой заказ в удобное для себя время, не подчиняясь трудовому распорядку;
- выполняет конкретную работу, порученную заказчиком;
- связан только конечным сроком выполнения заказа.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Основные критерии для признания отношений трудовыми

- 1) личное выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности) или конкретного вида поручаемой работы;
- 2) право работника на своевременную и в полном размере выплату установленной заработной платы;
- 3) обязанность подчинения работником правилам внутреннего трудового распорядка;
- 4) право работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых (включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска);
- 5) обеспечение равенства возможностей работников без дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- 6) право работников на объединение для защиты своих прав и интересов (в том числе через профессиональные союзы);
- 7) право работника на обязательное социальное страхование;
- 8) заключение договора на неопределенный срок (договор может быть заключен на определенный срок только в установленных исключительных случаях).



Переквалификация гражданско-правовых отношений в трудовые отношения



Физическое лицо, являвшееся исполнителем по договору гражданско-правового характера, **вправе обратиться в суд за признанием отношений трудовыми отношениями** в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Способы переквалификации:

- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору;
- судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Негативные последствия для работодателей в случае признания гражданско-правового договора трудовым

1. В течение трех рабочих дней со дня признания отношений, возникающих на основании гражданско-правового договора трудовыми, с работником должен быть заключен трудовой договор. При этом днем начала трудовых отношений является день фактического допущения лица к исполнению обязанностей, которые предусмотрены гражданско-правовым договором.

2. Необходимо:

- 1) заплатить пени и штрафы за невыполнение обязанностей по удержанию и перечислению НДФЛ;
- 2) предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск или выплатить за него компенсацию;
- 3) доначислить взносы на обязательное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- 4) выплатить задолженность по заработной плате;
- 5) компенсацию морального вреда (по решению суда).

3. **Работодатель может быть привлечен к административной ответственности** за уклонение от оформления, ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Предусмотрены следующие административные штрафы:

- для должностных лиц - от 10 000 до 20 000 руб.;
- для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица - от 5 000 до 10 000 руб.;
- для юридических лиц - от 50 000 до 100 000 руб.



За защитой своих трудовых прав работник вправе обратиться в следующие организации:



Государственная инспекция труда в Томской области

(г. Томск, ул. Киевская, 76, официальный сайт: <http://git70.rostrud.ru/>,
тел. 8 (3822) 90-48-55, e-mail: git70@mail.ru).

Прокуратура ЗАТО г. Северск

(г. Северск, ул. Калинина, 29, тел. 8 (3823) 54-60-19, e-mail: prokseversk@sibmail.com).

Северский городской суд Томской области

(г. Северск, ул. Комсомольская, д. 2, официальный сайт: <http://seversky.tms.sudrf.ru/>,
тел. 8 (800) 302-01-05, e-mail: sevsud@sud.tomsk.ru).

Администрация ЗАТО Северск

(г. Северск, пр. Коммунистический, 51, официальный сайт: <http://seversknet.ru/>).

По вопросам нарушения трудовых прав (задолженность по выплате заработной платы, работа без заключения трудового договора, выплата заработной платы ниже установленной минимальной заработной платы в Томской области и др.) можно обратиться круглосуточно по «телефону доверия» 8 (3823) 77-23-45 и отправить сообщение на электронную почту по адресу: zato@seversknet.ru.