

Прокуратура разъясняет:

«В чем разница между гражданско-правовым и трудовым договорами и как обязать работодателя признать трудовые отношения?»

По гражданско-правовому договору гражданин обязан сам или с привлечением других граждан выполнить конкретное задание заказчика, известное до подписания договора (например, подготовить бухгалтерский отчет предприятия за конкретный период) в порядке, установленном самостоятельно и за свой счет, если иное не предусмотрено договором, а также несет обязанность по возмещению причиненных им убытков. За выполненную работу выплачивается предусмотренное договором вознаграждение.

По трудовому договору работник лично исполняет все поручения руководства по мере их поступления по конкретной должности, включенной в штатное расписание, по определенной профессии и специальности с соблюдением правил трудового распорядка. Работодатель обязан ежемесячно не реже 2-х раз выплачивать работнику заработную плату, обеспечить надлежащие условия труда и соблюдать иные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

При заключении гражданско-правового договора на гражданина не распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (предоставление отпусков, оплата больничных, пособий и т.п.)

Для признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми необходимо подать заявление об этом работодателю.

Отказ в издании приказа о признании трудовых отношений может быть обжалован в Государственную инспекцию труда региона, которая по результатам проверки может направить обязательное для выполнения предписание.

Факт нахождения в трудовых отношениях также может быть установлен в судебном порядке.

За заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, работодатель с может быть привлечен к административной ответственности по ч.3 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации.

Помощник прокурора Шушенского района
Т.И. Сорокин