**Прокуратура Куйбышевского района г. Самары разъясняет о различиях трудового договора и договора гражданско-правового характера**

 Одним из нарушений трудовых прав граждан является оформление работодателем отношений с работником посредством договора гражданско-правового характера вместо заключения трудового договора.

 Причиной, по которой работодатель заключает гражданско-правовой договор вместо трудового договора, является экономия денежных средств и минимизация ответственности по отношению к работнику.

 Статьей 56 Трудового кодекса РФ закреплено, что 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 то же время, в силу статьи  420 Гражданского кодекса 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 работодателя ведения трудовой книжки работника (статья 66 Трудового кодекса РФ) в отношении работника, проработавшего у него свыше пяти дней, 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 заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (статья 136 Трудового кодекса 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 известно 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 договоре 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 на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор, статья 58 Трудового кодекса РФ), 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.

 Кроме того, при осуществлении деятельности на основании договора гражданско-правового характера могут возникнуть следующие проблемы:

 - неоплата отпуска либо отсутствие такового, неоплата листка нетрудоспособности;

 - отсутствие выходного пособия;

 - минимальный размер будущей пенсии;

 - 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.

 Кроме того, в трудовом договоре в обязательном порядке должны содержаться сведения, установленные статьей 57 Трудового кодекса РФ.

 Таким образом, первостепенными показателями осуществления фактически трудовых отношений является наличие работодателя, определяющего место и периодичность осуществления трудовых функций, регулярность получения денежных средств, предоставление работодателем необходимого орудия труда, обеспечение охраны труда, наличие у работодателя возможности привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

  **Прокуратура Куйбышевского**

 **района г. Самары**

 **20.04.2021**