

На практики довольно часто встречаются случаи, когда работодатели заключают гражданско-правовые договоры (подряда, возмездного оказания услуг) вместо трудовых договоров.

Так как же отличить трудовой договор от гражданско-правового?

Понятие трудового договора, сторон трудового договора дано в ст. 56 Трудового Кодекса РФ. Согласно ч. 1 ст. 56 ТК **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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Сформулированное в ст. 56 понятие трудового договора позволяет выделить его основные элементы (признаки),

позволяющие отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, - договора подряда (ст. 702 ГК); договора на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ (ст. 769 ГК); договора возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК); договора поручения (ст. 971 ГК).

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой

функции, все указанные гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определенной работы, целью которой является достижение ее конкретного конечного результата. Достижение же конкретного, обусловленного договором результата влечет за собой прекращение этого договора. Иначе говоря, в отличие от трудового договора выполнение определенной работы по гражданско-правовому договору лишь способ достижения результата, обусловленного договором.

В отличие от трудового договора, по которому работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового

распорядка (соблюдать режим рабочего времени, технологическую дисциплину, точно и своевременно исполнять распоряжения работодателя и др.), отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, предполагают автономию воли исполнителя.

В соответствии с гражданско-правовым договором, исполнитель работы не только самостоятельно определяют

способы ее выполнения, но и, как правило, выполняет ее из своих материалов, своими

силами и средствами.

Формой вознаграждения по трудовому договору является заработная плата. Заработная плата также включает

себя выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда (размер заработной платы и порядок ее выплаты) должны быть обязательно отражены в договоре, так как являются существенными условиями трудового договора. По трудовому договору работодатель обязан выплачивать заработную плату с установленной ТК РФ периодичностью, не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ).

Результат работы по гражданско-правовому договору оплачивается в соответствии с ценой, договором.

Заключая трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства. Ему предоставляться

соответствующие социальные гарантии. Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, такими гарантиями не пользуются. Вместе с тем следует иметь в виду, что в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 11 ТК).

***Примечание: При копировании статьи обязательна установка прямой ссылки на сайт** **http://pravo-rk.ru**