

ПРОКУРАТУРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОКУРАТУРА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

**УПРАВЛЕНИЕ ПО НАДЗОРУ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ
ТАТАРСТАН**

ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

ПАМЯТКА

ТРУДОВОЙ ИЛИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР?

г. Казань
2020

Во избежание в дальнейшем взаимных претензий и проблем с проверяющими органами работнику необходимо определиться с видом заключаемого договора.

Какой лучше заключить договор: трудовой или гражданско-правовой?

Определим понятия договоров:

- 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. (ст. 56 Трудового кодекса РФ);

- гражданско-правовым договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 Гражданского кодекса РФ).

Основные различия между трудовым и гражданско-правовым договорами:

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

- при заключении трудового договора трудовая книжка ведется, 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 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.

- по трудовому договору заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, по гражданско-правовому договору оплата производится в порядке, указанном в данном договоре: обычно по факту окончания работ/оказания услуг на основании акта приема-передачи.

На указанные суммы не распространяются нормы законодательства, регулирующие трудовую деятельность работника и его социальное обеспечение. В частности, могут возникнуть следующие проблемы.

- неоплата отпуска, листка нетрудоспособности,
- отсутствие выходного пособия,
- минимальный размер будущей пенсии.

Работодатель заключает гражданско-правовой договор вместо трудового договора с целью экономии и минимизации ответственности. При заключении гражданско-правового договора обязательств по отношению к исполнителю у организации меньше.

В соответствии с ч. 2 ст. 15 Трудового кодекса РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Согласно ч. 4, 5 ст. 5.27 КоАП РФ уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей. Повторное совершение данного нарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.