

ПРОКУРАТУРА КИЕВСКОГО РАЙОНА Г. СИМФЕРОПОЛЯ РАЗЪЯСНЯЕТ

При оформлении отношений между лицом, выполняющим работу, и лицом, которому эта работа требуется, могут использоваться два основных вида договоров: трудовой договор и договор гражданско-правового характера (ГПХ). Несмотря на то что оба документа закрепляют обязательства сторон, между ними существует ряд принципиальных различий, о которых важно знать каждому. Главное отличие — в условиях и гарантиях.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах работодателя, под его управлением и контролем, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя. Такие положения заложены в ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации.

Гражданско-правовым договором является договор между работником и работодателем, на выполнение конкретного задания (поручения, заказа). Предметом гражданско-правового договора является конечный результат выполненного задания.

Отличительными признаками трудового договора от гражданско-правового договора являются:

- зачисление на должность в соответствии со штатным расписанием (в случае заключения гражданско-правового договора зачисление в штат работников не происходит);
- порядок и форма оплаты труда (оплата труда работников по трудовому договору происходит согласно тарифным ставкам, складывающимся из оклада и заработной платы, в дни, установленные трудовым договором, а по гражданско-правовому договору оплата труда определяется в соответствии с соглашением, заключенным при составлении договора, в размере обговоренной цены выполненной услуги, после окончания работы и подписания акта выполненных работ);
- сроки заключения договоров (трудовой договор может заключаться как бессрочно, так и на срок не более 5 лет, если работа не имеет постоянного характера, гражданско-правовой договор заключается на срок выполнения конкретного задания (поручения, заказа), до выполнения поставленной задачи, то есть на определенное время).

Заключение гражданско-правового договора фактически регулирующего трудовые отношения не допускается.

Некоторые работодатели намеренно подменяют трудовой договор договором ГПХ, чтобы экономить на налогах и не предоставлять отпуска, больничные и иные гарантии. Однако если по факту гражданин подчиняется графику работы, имеет постоянное рабочее место и выполняет регулярные обязанности (а не разовое задание), такие отношения признаются трудовыми независимо от названия договора. Заключение договора ГПХ в подобных обстоятельствах является незаконным. Гражданин вправе обратиться в суд или трудовую инспекцию с требованием переqualифицировать договор ГПХ в трудовой и предоставить все причитающиеся гарантии.